Université Paris 8

Vincennes Saint-Denis

École doctorale de Sciences humaines

Département d'anthropologie

GARDE D'ENFANTS AU DOMICILE DES PARENTS

ADJAOUD–LANKRI Ferroudja

Thèse dirigée par Monsieur le professeur Pierre-Philippe Rey
et Madame la directrice Mireille Corbier

Année : 2012

À mes quatre enfants

Remerciements

Je tiens à assurer de ma profonde gratitude M. Pierre-Philippe Rey et Mme Mireille Corbier qui ont dirigé l'élaboration de cette recherche, je leur dois d'avoir pris goût à ce domaine, ils m'ont permis de bien mener ce travail.

Je souhaite remercier tous ceux et celles qui m'ont manifesté leurs encouragements et leur sympathie, notamment les parents employeurs, les employées de garde d'enfant(s) au domicile des parents, les assistantes maternelles. Si d'aventures ceux-ci me lisent, ils se reconnaîtront et comprendront l'importance de leur contribution.

Ma reconnaissance va également à Mme Fawzia Belhachimi, qui n'a cessé de m'encourager et à Jeanne. J'ai pris en compte leurs conseils avisés et leur aide.

Je remercie aussi les administrateurs de la direction du travail et de la main-d'œuvre étrangère qui m'ont autorisée à travailler à temps plein ; sans cela, je n'aurais pu me procurer toutes ces informations.

Je remercie également les fonctionnaires de la bibliothèque de Paris 8 qui ont répondu très vite à ma demande, chaque fois que j'avais besoin de documents se trouvant non forcément sur leurs étagères.

Enfin, la technique informatique et le tirage sont le produit du savoir-faire de mes enfants Saïd, Smina et Lilia. Je leur souhaite une complète réussite dans leurs projets d'avenir.

À Mazigh, mon fils, à qui je n'ai pu accorder beaucoup d'attention ces derniers temps.

Table des matières

I. INTRODUCTION

« Que de reconnaissance ne devons nous pas à celle qui nous a élevés au prix de tant de sacrifices ! »

Pierre Maigne, *Choix d'une nourrice* (Paris, 1836).

Si, aujourd'hui, en France, la quasi-totalité des enfants de trois ans est scolarisée en maternelle, le cas des petits de moins de trois ans reste un problème majeur, loin d'être résolu. En effet, il n'est pas facile pour les parents, exerçant tous les deux une activité professionnelle, de dénicher la « perle rare » à qui confier leurs enfants en bas âge, surtout pour les mères qui ont de lourdes responsabilités au sein de leur entreprise et des horaires atypiques. La dernière solution, à laquelle elles ont recours, est d'embaucher une employée au domicile. Ce mode de garde apporte une solution aux problèmes que ne résolvent pas les modes d'accueil : collectif (crèches) et individuel (assistante maternelle).

Depuis les années soixante, les femmes françaises ont investi le marché du travail avec succès. Aujourd'hui, elles sont des milliers à exercer une activité professionnelle depuis leur domicile ou à l'extérieur. De ce fait, la baisse du nombre de mères au foyer a fait augmenter le besoin de places d'accueil en crèches et chez les assistantes maternelles agréées.

Parallèlement, le taux de fécondité en France est le plus élevé de l'Union européenne. Mais, confrontée à une pénurie de modes d'accueil, la France compte à peine un million de places pour 2,4 millions d'enfants de moins de trois ans.

Ce manque de modes d'accueil touche essentiellement les enfants âgés de moins de trois ans qui représentent, en ce qui concerne leur garde, un souci pour leurs parents.

L'arrivée d'un enfant bouleverse la donne et pèse sur l'activité professionnelle de la mère. Beaucoup de femmes, occupant des postes stratégiques, redoutent les conséquences de leurs grossesses par rapport à leur carrière, voire leur image.

Pourquoi ce sujet ?

Depuis quelques années, nombre de chercheurs se penchent sur les problèmes de la petite enfance, notamment sur l'étude précise et détaillée de l'accueil des jeunes enfants en structures collectives (les crèches) et individuelles (les assistantes maternelles, garde d'enfant(s) au domicile des parents).

Je présente ce travail dans cette perspective.

Selon une étude de la CAF : « À Paris, on compte 2,9 assistantes maternelles pour 100 enfants âgés de moins de trois ans, alors que la garde à domicile concerne 4 fois plus de familles que les services des assistantes maternelles »[1].

Mère de quatre enfants, j'ai vécu dans un milieu où la jalousie et la vengeance entre femmes/femmes, hommes/hommes et femmes/hommes étaient de mise.

Je me suis retrouvée dans l'obligation de me battre sans arrêt pour protéger mes enfants. Il ne m'a vraiment pas été facile de supporter l'étiquette de « dame de fer ». Il m'a fallu mener une/ma guerre dans une société traditionnelle archaïque, où les enfants sont battus, humiliés et dévalorisés par les adultes, à tel point que je me suis marginalisée vis-à-vis du monde patriarcal de mon mari.

Cet amour, je l'ai transmis aux enfants des autres avec qui j'ai passé presque la moitié de ma vie (vingt ans) ce, par l'enseignement dans mon pays natal la Grande Kabylie.

En arrivant en France, j'ai découvert l'insécurité des enfants, chaque jour, par la presse, la télévision – notamment ces mères qui tuent leurs bébés, les congèlent, les étouffent, des parents qui les noient, les oublient dans les voitures, à la crèche, chez l'assistante maternelle, les font disparaître sans laisser de trace. Tous ces faits m'ont rendue très sensible aux problèmes et aux difficultés que rencontrent les enfants.

Autour de moi, le comportement de certaines collègues, femmes rencontrées dans les parcs, ne m'a pas laissée indifférente. J'ai pu constater des claques sur toutes les parties du corps de l'enfant gardé, des pincements sur les joues, des secouements, des cris. Des enfants restent attachés dans les poussettes dans les squares, ou dans les transats à la maison.

Des milliers de demandes pour des places en crèche ou pour une assistante maternelle ne répondent pas aux besoins d'une certaine catégorie socioprofessionnelle.

Mon âge, et ma discipline, dans le domaine de l'anthropologie, dans laquelle je poursuis mes études universitaires, ne m'ont pas permis d'accéder à un métier autre que la garde d'enfant(s).

L'expérience que j'ai acquise, en tant qu'employée de garde d'enfant(s) au domicile des

---

1 CAF. « *Accueil du jeune enfant en 2008* », p. 1.

parents depuis 2003, m'a poussée à réagir sur plusieurs points, que je considère comme étant négatifs : l'absence de la mise en œuvre de structuration – malgré les progrès et la bonne volonté des pouvoirs publics –, fait apparaître que « la raison du plus fort est toujours la meilleure ».

De ce fait, portent atteinte aux enfants, dans leur propre personne, la soumission de l'employée et la dévalorisation de ce métier que je considère comme noble. C'est ainsi que j'ai décidé de passer à l'action et d'enquêter sur tout ce qui a trait à la garde des enfants au domicile des parents.

De nombreuses recherches, touchant le jeune enfant et son environnement, ont été effectuées, notamment celles qui se rapportent à son accueil dans les structures collectives et chez les assistantes maternelles. Elles se sont intéressées à son développement affectif, psychomoteur et intellectuel, mais rares sont les études réalisées sur la garde d'enfant(s) au domicile des parents. Ceci n'est pas un hasard.

Je suis cependant loin de nier les progrès apportés aux modes de garde à domicile mais, à mon sens, ils restent encore insuffisants.

Je note, par exemple, ceux des assistantes maternelles agréées, suivies par les services de la PMI. Ces modes sont organisés de la même façon que les structures publiques (l'exigence de l'agrément ou du diplôme, l'application stricte du règlement, le droit et le devoir à l'éducation des enfants).

Les assistantes maternelles ont un syndicat qui défend leurs intérêts et les protège juridiquement, ce qui n'est pas le cas des employées de garde d'enfant(s) au domicile des parents.

Hormis la formation professionnelle, accessible seulement à certaines employées (elles ne comprennent pas toutes le français), soumises à la condition d'être déclarées par les parents-employeurs, j'estime que le métier de garde d'enfant(s) au domicile des parents est loin d'avoir une structure juridique complète.

Problématique

Sur la dynamique de la petite enfance, les travaux de recherches en psychologie, sociologie, en pédagogie et en sciences de l'éducation ne manquent pas ; reste à cerner le côté anthropologique. Celui-ci vise essentiellement des femmes étrangères, issues de cultures différentes, qui gardent les enfants au domicile de leurs parents. Ce métier, très ancien en

France, n'est pas près de prendre sa retraite, mais, d'après mon enquête, il a peu évolué par rapport au XIXe siècle, et ce, malgré d'énormes progrès en matière de lois. La preuve la plus concrète en est que l'employée de garde d'enfant(s), aujourd'hui, porte encore le nom de « nourrice à domicile » ou « nounou », comme à l'époque où la nourrice allaitait l'enfant au sein. De plus, ses tâches, à l'heure actuelle, dépassent toujours le cadre de sa fonction principale, soit la garde d'enfant(s).

Pourquoi la société française considère-t-elle, toujours, cette profession – voire vocation – comme indispensable, tout en la minimisant ? Pourquoi la conception de celle-ci n'a pratiquement pas changé ?

Ce travail tente aussi de comprendre les raisons qui poussent ces femmes étrangères à s'occuper des enfants des autres, et il pose certaines questions auxquelles j'essaie d'apporter des réponses concrètes : Qui sont ces femmes qui se consacrent à garder les enfants des autres femmes ? D'où viennent-elles ? Pourquoi choisissent-elles de garder des enfants au domicile des parents ? Quelles sont les relations qu'elles entretiennent dans ce domaine privé de l'employeur et quel regard portent-elles sur ce métier ? Comment se comportent-elles avec les enfants dont elles ont la garde et vis-à-vis des parents de ceux-ci ? Que ressentent-elles ? Qu'éprouvent-elles ? Puis tant d'autres interrogations…

Objectifs

En ce qui concerne les services à la personne, le métier de garde d'enfant(s) au domicile des parents reste méconnu.

Cette garde d'enfant(s) ne concerne que 5 % des salariés du secteur « Service à domicile ».

Pourtant, ces dernières années, ce service ne cesse de se développer dans une logique de précarité.

En me faisant la porte-parole à du vécu des femmes employées, j'ai souhaité aborder l'univers et l'intimité de ce métier, faire en sorte de diminuer l'esclavagisme (travail au noir et soumission).

La société française porte peu d'intérêt au métier de la garde d'enfant(s) au domicile des parents. Cela se manifeste par le salaire fixé au SMIC, perçu par l'employée et l'attitude des parents ne respectant pas les lois régissant ce métier.

Cette profession doit, avant tout, être revalorisée par les pouvoirs publics, sociaux, voire éducatifs.

Je veux mettre l’accent sur la souffrance de ces employées de garde d’enfant(s), elles doivent être reconnues et respectées.

Présentation

Dans le premier chapitre, intitulé « Métiers de la petite enfance », j’ai commencé par une courte présentation historique de la nourrice. J’ai évoqué comment le phénomène nourricier s’est développé en France et s’est propagé au XIXe siècle. J’ai décrit les modes de garde qui existaient, comment les acteurs de l’époque (médecins, accoucheurs, recruteurs de nourrices) procédaient pour dicter les critères sur lesquels elles étaient choisies, et comment ces mêmes acteurs se sont rendus compte du danger de mortalité qui guettait les nourrissons. Ils ont alors pris des décisions afin de mettre fin à ce système de recours aux nourrices.

Cependant, il ne s’agit pas de l’histoire des nourrices. Ce n’est pas le but de ma recherche, et de nombreuses études, comme je l’ai indiqué auparavant, ont été effectuées sur ce thème.

Ma contribution réside seulement dans le fait d’introduire des informations et des éléments échappant souvent aux acteurs de la petite enfance ainsi qu’aux parents, portant à réflexion, vis-à-vis du rôle de la nourrice dans le passé et sur la valeur de celle-ci, aujourd’hui, en tant qu’assistante – et seulement assistante ! – de la mère biologique.

Cette présentation historique permet au lecteur d’appréhender le métier des nourrices d’hier, ainsi que son évolution, aujourd’hui. Ainsi, je souhaite qu’il en déduise et réfléchisse à des solutions positives, s’il considère que celles que je propose ne le sont pas.

Dans ce chapitre, est aussi traitée la politique d’accueil et de garde pour les enfants de nos jours. Sans doute serait-il approprié de la reconsidérer ? Je précise que le mode de garde d’enfant(s) au domicile des parents est avant tout réservé aux cadres aisés, dont les revenus sont au moins – ou au minimum –, supérieurs à trois fois le SMIC. Sont également examinées les raisons qui amènent les parents à opter pour le mode de garde de leur(s) enfant(s) à leur domicile, parmi tous les autres lieux d’accueil, les aides financières qui leur sont proposées. Les pouvoirs publics laissent le libre choix aux parents exerçant une activité professionnelle, de faire garder leurs enfants au sein de différentes structures collectives comme les crèches, ou chez l’assistante maternelle, ou bien à leur domicile. Ce libre choix sera accompagné d’un éclaircissement sur l’aide financière qu’apportent l’État et les entreprises, afin que les parents puissent concilier leur vie familiale et professionnelle.

Et leurs employées, d’où viennent-elles ? Qui sont-elles ? Pourquoi ont-elles choisi

d'exercer cette profession ? Elles ont aussi une histoire personnelle, familiale et des besoins financiers.

Le deuxième chapitre est intitulé « Recrutement et ses phases : profil recherché ». Il existe différents types d'organismes (Agences et associations) et de moyens (journaux, magazines gratuits, affichage dans les surfaces commerciales et dans plusieurs endroits de la ville, sur internet et le bouche à oreille) pour recruter les bonnes « nounous », et parfois de véritables casse-têtes, pour ces dames : entretiens d'embauche, rémunération, rédaction et signatures du contrat, démarches administratives.

Dans le troisième chapitre « Relations parents/employée(s)/enfant(s) », est posée une question : qui connaît mieux que leur employée les parents employeurs ?

La réponse est apportée par un essai d'analyse du mode et de la qualité de vie des parents aujourd'hui. Je tente de montrer qu'il est très difficile pour les parents cadres, dont les horaires sont atypiques, de concilier vie familiale et professionnelle.

Concilier sa vie professionnelle ainsi que sa vie familiale n'est pas toujours aisé pour les parents. Et où doit se situer cette dame de garde d'enfant(s) au domicile des parents ? Et l'(les) enfant(s), comment leur procurer un – ou semblant – d'équilibre ?

Chacun et chacune sont soumis au stress d'une vie quotidienne. Apprendre de part et d'autres…

Des rivalités existent parfois. Maman culpabilise de ne pouvoir être présente, « nounou » se sent coupable de cette affection qui ne peut que naître, au fil des jours, entre elle et l'enfant (ou les enfants) dont elle a la garde.

L'employée de garde d'enfant(s) au domicile des parents devient parfois une confidente, mais aussi est très souvent le témoin d'une autorité parentale allant à vau l'eau. En effet, les employées qualifient très souvent de « « n'importe quoi ! » l'alimentation, la santé et le confort, l'hygiène et la propreté, les dangers domestiques, les droits de tout faire, le langage, etc., cette trop grande permissivité laissée par les parents à leur(s) enfant(s).

Les mauvaises habitudes sont très mal vues par ces employées, car elles ne sont pas de mises chez elles. Est-ce dû à une différence d'éducation ou de culture ?

On a souvent entendu des gens dire : « Vous gardez des enfants ? C'est facile, vous leur donnez à manger et vous les changez ! ». Les employées leur répondent : « Pourquoi ne le faites-vous pas, si c'est facile ? » À travers les chapitres de cette recherche, on verra que les

mères tentent de concilier « boulot et vie privée », en ayant l'impression de n'assurer sur aucun front.

Dans le quatrième chapitre intitulé « Journée type de garde d'enfant(s) », je mets en exergue ce que peut être la vie de ces « nounous », de ces enfants, d'un quotidien.

J'y traite la pénibilité du métier, mais aussi le désintérêt pour les enfants dont l'employée a la responsabilité, au domicile, au parc de jeux, et on connaîtra ses préoccupations bien souvent tout autres.

En fin de journée, l'employée est tenue de rendre compte de son travail auprès des enfants, soit verbalement, soit par écrit. Le chapitre sera donc clos par l'évocation du cahier de liaison, où doivent être transcrites toutes les tâches effectuées.

Dans le cinquième chapitre « La face cachée du métier de garde d'enfant (s) », je constate plusieurs failles et erreurs de part et d'autre. En premier lieu, je traite des dérives inhérentes aux employeurs, comme la non-conformité du contrat (le nombre d'enfants, le salaire, le dépassement des horaires, les tâches domestiques en tout genre non rémunérées, le licenciement, etc.). Tout cela peut aboutir à des conséquences graves pour les parents négligents. En effet, les employées qui se sentent lésées n'hésitent pas à se rendre au tribunal et à dénoncer les employeurs, et elles gagnent des procès !

Le secteur des services à la personne est celui où le travail non déclaré est très répandu, même si l'on n'a pas de statistiques officielles, impossibles en raison du lieu privé où est exercé le travail.

Je parle de l'esclavage moderne, qu'on croyait révolu, qui consiste à faire venir des femmes en France, à tour de rôle, pour des durées déterminées (trois mois, six mois, voire un an), selon la durée autorisée du visa, pour garder des enfants.

Le harcèlement moral et physique, même si les cas sont rares, est un constat de fait pervers, qu'il est nécessaire d'évoquer ici. S'ajoute à ceci la surveillance de l'employée. Les parents utilisent d'importants moyens à savoir la caméra, la vidéo, l'enregistrement. Les parents emploient des technologies performantes et se permettent de surveiller l'employée depuis leur poste de travail. La réaction des employées est très virulente et entraîne des dérives de leur part. Toutes, sans exception, déclarent que les employeurs ne leur font pas confiance, et qu'ils sont de mauvaise foi. Elles ont tendance à se venger des parents en punissant les enfants. Ils restent alors attachés dans la poussette et ne jouent jamais au parc,

elles les insultent, leur pincent les joues, leur tirent les cheveux, leur donnent des claques, des fessées, faits qui sont souvent constatés.

Ces actes sont punis par la loi française qui prévoit la protection de l'enfant, mais personne n'ose les dénoncer.

« Départs et arrivées : procédures et raisons » est l'intitulé du sixième chapitre.

Lorsque le désaccord s'amplifie pour des raisons diverses, le licenciement mène les deux parties (parents/employée) à la rupture du contrat. Ce dernier est examiné sous deux aspects : lorsqu'il s'agit d'un licenciement, le second lorsque le départ est volontaire et émane de l'employée. Dans le premier cas, le licenciement est prévu, sous prétexte que les parents veulent placer leur enfant à la crèche, ou bien il rentre à la maternelle, ou, lorsqu'il s'agit d'une garde partagée, l'une des deux familles rompt le contrat. Ils peuvent aussi licencier leur employée, si celle-ci est enceinte ou si elle a une contrainte familiale qui l'oblige à se déplacer loin du domicile des parents ou à se rendre dans son pays d'origine.

Quant au départ volontaire, il émane des employées pour des raisons multiples. Elles décident de quitter les employeurs, parce qu'elles ne se sentent pas à l'aise chez eux. Et pour exprimer ce malaise, certaines utilisent une métaphore qui est ancrée dans leur langue maternelle, proverbe disant : « La puce ne dort jamais là où il fait très chaud. » Mais, pour ne pas irriter la sensibilité des parents qui ne commenceront à attacher de l'importance aux employées qu'à ce moment-là, on verra qu'elles vont réfléchir pour trouver un argument valable, qu'ils vont finir par accepter. Et cela fonctionne !

« La garde d'enfant(s) : un vrai métier ? » Dans ce septième chapitre, je démontre qu'il est proche d'une certaine vocation. Afin d'être reconnues, personnellement, administrativement en tant qu'employées de garde d'enfant(s), de la part des parents pour être rémunérées et reconnues comme il se doit, nous devons nous aussi faire nos preuves et valider nos acquis.

Pour mieux situer la fonction et définir les tâches, je me suis référée au *Dictionnaire de la langue française*, ainsi qu'à la *Convention collective nationale des salariés du particulier employeur* qui régit ce métier.

Je traite des caractéristiques, de la description du métier, du statut légal de l'employée au domicile des parents, tels qu'ils nous sont présentés dans les textes officiels, en mettant l'accent sur les obligations, les droits, en insistant sur certains articles de la convention collective qui posent problème, à savoir : les tâches que doit accomplir l'employée, le salaire,

le nombre d'heures effectuées, les congés.

Pour cerner cette profession, j'ai voulu analyser ses différentes appellations. Certaines ne conviennent plus et provoquent un malaise chez les employées se sentant frustrées : ces dénominations ne correspondent pas vraiment à leur travail auprès des enfants. Hélas, bien que certains droits aient été acquis, leur métier est loin d'être encore reconnu, car le mépris de ce dernier reste toujours d'actualité.

Les pouvoirs publics essayent de professionnaliser les employées de garde d'enfants à domicile. Ils n'y parviennent pas ou guère. Je suis donc les étapes de la formation professionnelle continue et/ou de la VAE (Validation des acquis et de l'expérience), du début de l'inscription jusqu'à la délivrance du certificat de fin de stage ou de la délivrance du diplôme Titre V « Assistant maternel/Garde d'enfant(s) », les procédures, les enseignements suivis, les formatrices et le regard qu'elles portent sur les stagiaires, les attentes de ces dernières, leurs aspirations et leurs sentiments à la fin du stage.

Cette recherche, ce travail se terminent par, bien évidemment, une conclusion, mais aussi par quelques perspectives. Cette profession a, en effet, de l'avenir si tout un chacun y met du sien (parents, employées, organismes, reconnaissance, etc.).

Travaux de recherche

Ce travail est le fruit d'une recherche fondée sur une documentation portant sur la petite enfance en France, en plus d'une enquête de terrain menée dans la région parisienne auprès des employeurs et des employées qui gardent des d'enfants au domicile des parents.

Mon travail s'est nourri de plusieurs documentations, anciennes et récentes. Les ouvrages anciens ont pu me renseigner sur les nourrices qui allaitaient les « Petits Paris », sur les conditions très dures dans lesquelles elles exerçaient leur métier, mais j'ai pu aussi me renseigner sur leur mauvaise foi, leur comportement et les astuces qu'elles utilisaient pour arriver à leurs fins.

Ainsi, dans son ouvrage intitulé *Choix d'une nourrice*, le professeur Maigne[2], en 1836, conseille les parents dans le choix de la nourrice. En s'appuyant sur les chiffres, il dénonce le nombre de nourrices qui quittent leur foyer, conduites par « les meneurs à l'hospice de la Maternité de Paris »[3], à cause du refus des femmes bourgeoises d'allaiter leurs propres enfants

[2] Maigne (Pierre). Choix d'une nourrice, (Chez l'auteur et chez Crochard), Paris, 1836.
[3] Maigne (Pierre). *Op. cit*, p. 7.

pour des raisons liées au confort et au luxe de leur vie. Il retrace le parcours de la nourrice dans les temps où elle était considérée comme un objet. Le choix de la nourrice porte surtout sur ce qui a trait à son physique, à sa santé, car l'auteur est convaincu que le lait de la nourrice a beaucoup de conséquences sur l'enfant : « Un bon lait fait un bon nourrisson »[4], mais aussi sur son moral et son affectivité : « Il faut un dévouement commandé par l'affection et non par l'intérêt »[5]. Mais l'ouvrage est entaché de quelques superstitions : « […] Il faut qu'elle soit accouchée d'un enfant mâle »[6].

Dans l'ouvrage intitulé *De l'industrie des nourrices : mortalité des petits enfants*, le D[r] Monot[7], un peu plus tard, met en garde les familles parisiennes contre « des escroqueries et des supercheries des nourrices »[8]. Leur trafic « sans contrôle[9] « […] organisé avec la complicité des membres des bureaux de Paris et des meneurs et meneuses […] est qualifié "d'industrie honteuse." »[10]

Le D[r] Monot a constaté une forte émigration des nourrices pour Paris, il en résulte une mortalité effrayante « des enfants de ces mêmes nourrices »[11]. La mortalité des enfants est due à plusieurs causes, comme les maladies (la syphilis), les dangers (les chutes, les fractures de bras et de jambes). Le D[r] Monot rédige un projet destiné à faire disparaître les abus signalés et indique : « des mesures de protection pour les familles et les nourrices ». Selon lui, le remède est de « fermer les bureaux de recherche pour que les Parisiennes allaitent leurs enfants ».

Dans le *Dictionnaire Dechambres*, à l'article : « Nourrices », Delore définit la fonction de la nourrice[12], et met l'accent sur le regard méprisant porté par les peuples lointains sur cette profession, et comment « dans tous les anciens temps, la religion, les mœurs et coutumes ont été opposées à l'industrie des nourrices »[13]. Il parle de l'industrie des nourrices en France et classe le métier en bas de l'échelle : « Ce métier inférieur est exercé par des nourrices d'une valeur secondaire »[14]. Il relève les erreurs et les fautes graves des nourrices, et comment elles arrivent à tromper les recruteurs sur « leur lait, sur l'alimentation des nourrissons, en les

[4] Maigne (Pierre). *Op. cit*, p. 103.
[5] Maigne (Pierre). *Op. cit*, p. 207.
[6] Maigne (Pierre). *Op. cit*, p. 17.
[7] Monot (Charles). De l'industrie des nourrices : mortalité des petits enfants. Paris, [s. n.], 1867, p. 40.
[8] Monot (Charles). *Op. cit.*, p. 40
[9] Monot (Charles). *Op. cit.*, p. 78.
[10] Monot (Charles). *Op. cit.,* p. 25.
[11] Monot (Charles). *Op. cit.,* p. 14-15.
[12] Delore (Charles). *Nourrices in Encyclopédie des sciences médicales*, pp. 394-395.
[13] Delore (Charles). *Op. cit.,* p. 394.
[14] Delore (Charles). *Op. cit.,* p. 396.

élevant au biberon au lieu du sein. »[15]

L'ouvrage *Nourrices sur lieu : conseils aux jeunes* maman*s*[16] (Paris, 1893), du docteur Henry Drouet est un livre de référence en matière de conseils pour les jeunes mères de l'époque. Ce livre vise à renforcer leur expérience, afin qu'elles puissent s'armer de vigilance et de responsabilité, face à une nourrice plus occupée par des conversations que par le nourrisson, aux moyens qu'elle emploie devant un bébé qui ne dort pas, aux ruses de la nourrice qui se place entre la maîtresse de maison et ses autres employés. Le but du docteur est de sensibiliser les jeunes mamans pour qu'elles prennent conscience du danger de laisser leurs enfants à d'autres femmes qui les allaitent. Mais à côté des fautes de la nourrice, il dévoile aussi l'exploitation de celle-ci par les parents, et les conditions misérables qui poussent ces femmes à venir à Paris pour nourrir les enfants de la femme bourgeoise, chez laquelle, en plus, « elle s'occupera de divers travaux de ménage suivant le temps de liberté que lui laissent les soins du bébé »[17].

Ces ouvrages m'ont apporté un éclaircissement sur la garde au domicile des parents dans l'ancien temps et son fonctionnement : les conditions de recrutement, la détresse des filles-mères, le trafic de nourrices et leur exploitation. J'ai pu constater que plusieurs comportements sont des sujets brûlants, d'actualité.

Certains ouvrages récents reviennent sur le phénomène nourricier du XIXe siècle en France et sur la façon dont la famille française s'est transformée avec l'évolution des femmes.

Ainsi, l'ouvrage *Histoire des mères,* d'Yvonne Knibiehler et Catherine Fouquet[18], met en évidence l'évolution de la fonction de la maternité à travers les interrogations des chercheurs. Vers la fin du XIXe siècle, les historiens cherchent à trouver les limites de la maternité : « Qui est mère ? Celle qui met l'enfant au monde ? Celle qui l'élève ? La maternité est-elle d'abord une fonction biologique ? Une fonction sociale ? Une fonction psychoaffective ? »[19]. De leur côté, les ethnologues explorent « l'environnement de la maternité et les usages traditionnels en matière d'allaitement et de soins donnés aux enfants »[20].

Les livres religieux, quant à eux, tracent le portrait idéal de la femme en matière de sévérité, d'éducation et de direction de la maison, et font le constat de ce qui différencie la femme paysanne et la femme parisienne : « La femme paysanne des montagnes d'Ariège ne

[15] Delore (Charles). *Op. cit.,* p. 407.
[16] Drouet (Henry). Nourrices sur lieu : conseils aux jeunes mamans. Société d'éditions scientifiques, Paris, 1893.
[17] Drouet (Henry).*Op. cit.,* p.57.
[18] Knibiehler (Yvonne), Fouquet (Catherine). Histoire des mères. Paris. Montalba, 1977.
[19] Knibiehler (Yvonne), Fouquet (Catherine). *Op. cit.,* p. 8.
[20] Knibiehler (Yvonne), Fouquet (Catherine). *Op. cit.,* p. 9.

ressemble à la femme bourgeoise de Paris que par les mécanismes biologiques »[21]. Le discours des psychologues, des médecins, des écrivains et des hommes d'État, sur la fonction de la mère, met l'accent sur les différences affectives entre la mère et la nourrice ; ainsi, de leurs observations « va sortir une définition anthropologique féminine qui conditionne les femmes à la maternité »[22].

Puis, vient le progrès médical, et avec la découverte de Pasteur, les enfants, mieux protégés, tendent peu à peu à devenir vedettes, comme on le voit avec « l'usage de cadeaux, les grands frais, les mêmes études et les mêmes diplômes pour les filles et les garçons »[23].

À partir de là, l'évolution des femmes conduit au changement de la fonction de la famille, la maternité éclate en fonctions multiples et « échappe à l'individualisme familial et prend une dimension collective »[24].

Dans son ouvrage *Les maternités professionnelles (l'accompagnement éducatif des jeunes enfants :motivités, soucis d'identité, modalités de formation, travail social d'aujourd'hui)*, Suzon Boss-Platière[25], traite des professionnels de la petite enfance (le personnel des crèches, les aides sociales d'école maternelle, le personnel soignant, les assistantes maternelles), et ne fait aucune référence à la garde au domicile des parents.

L'un des problèmes majeurs que l'auteur aborde est celui de la rivalité entre la professionnelle et la mère biologique de l'enfant : le savoir professionnel est confronté au savoir maternel, les relations vécues sont décrites selon le schéma : dominant/dominé, dévorant/dévoré. Elle soulève aussi le problème « de l'ambiguïté, de la contradiction, de l'ambivalence par rapport à la profession : amour, haine, rivalité, plaisir, déplaisir, rôle important, rôle dévalorisant »[26]. Dans ce contexte, l'auteur pointe du doigt « le Moi et son psychisme », à travers ce qu'elle appelle, « […] la confusion qui empêche de reconnaître la réalité psychique »[27], et souligne que s'il y a « échec du soin maternel de la professionnelle, c'est qu'il y a manque d'amour maternel chez l'autre, la mère »[28].

Effectivement, l'auteur pointe du doigt beaucoup de vérités, mais je pense que d'autres facteurs sont à l'origine de ces faits, et je tiens à démontrer, par exemple, le rôle important de la culture qui régit les relations entre les parents et l'employée.

---

[21] Knibiehler (Yvonne), Fouquet (Catherine). *Op. cit.,* p. 31.
[22] Knibiehler (Yvonne), Fouquet (Catherine). *Op. cit.,* p. 144.
[23] Knibiehler (Yvonne), Fouquet (Catherine). *Op. cit.,* p. 312.
[24] Knibiehler (Yvonne), Fouquet (Catherine). *Op. cit.,* p. 350.
[25] Boss-Platière (Suzon). Les maternités professionnelles (l'accompagnement éducatif des jeunes enfants : motivités, soucis d'identité, modalités de formation, travail social d'aujourd'hui). Paris, Éres, 2004.
[26] Boss-Platière (Suzon). *Op. cit.,* p. 72.
[27] Boss-Platière (Suzon). *Op. cit.,* p. 125.
[28] Boss-Platière (Suzon). *Op. cit.,* p. 153.

Enfin, l'auteur décrit la femme d'aujourd'hui vivant dans la crainte pour ce qui concerne « le bébé, sa marche, son langage, sa propreté, son éveil, ses jouets, sa place dans la famille : la responsabilité de la mère est accrue alors que ses certitudes et son autorité déclinent »[29].

C'est un phénomène que remarquent toutes les personnes qui gardent les enfants, même les professionnels de la petite enfance.

Quant aux perspectives, je vais dans le même sens que l'auteur : s'interroger sur les relations parents/employée et travailler le dialogue qui permet de rassurer, en employant des méthodes autres que celles qui existent déjà.

Depuis quelques années, de nombreuses études ont été menées sur les problèmes de la petite enfance, notamment sur ceux liés aux modes de garde, que ce soient des études portant sur les structures d'accueil collectif comme les écoles maternelles et les crèches, ou des recherches visant les modes de garde individuelle comme la garde au domicile de l'assistante maternelle agréée.

L'ouvrage de Catherine Sellenet[30], renvoie à l'évolution du métier de garde d'enfant(s) au domicile de l'assistante maternelle et aux services qu'attendent d'elle les parents et les professionnels de la petite enfance ; il pose plusieurs problèmes, notamment celui du regard que porte la société française sur cette femme. L'auteur lève le voile sur « ce métier situé au cœur du domestique »[31], sur la question du salaire qui hante l'histoire de la garde d'enfant(s), pointe du doigt la relation très délicate entre les parents et celle à qui ils confient leurs enfants, et dégage l'image double « de l'assistante maternelle en qui chaque parent doit avoir une totale confiance, mais qui dans le même temps génère les plus grandes méfiances »[32]. L'ouvrage nous fait ressentir l'idée archaïque de dévalorisation présente de nos jours « comme si rien n'avait changé dans le monde de l'accueil à domicile »[33]. Cette réalité est aussi présente au domicile des parents employeurs. Les témoignages, recueillis par l'auteur, sont comparables aux miens, mais elle ne fait aucune référence au métier de garde d'enfant(s) au domicile des parents.

Alain Norvez, dans son ouvrage[34], décrit l'offre et les besoins en modes de garde, dénonce l'idée d'un mode de garde ou d'une employée comme mode de garde qui répond aux besoins

[29] Boss-Platière (Suzon). *Op. cit.,* p. 343.
[30] Sellenet (Catherine). Assistantes maternelles qui êtes-vous ? [s. l] Pro-pages TPMA, 2003.
[31] Sellenet (Catherine). *Op. cit.,* p. 14.
[32] Sellenet (Catherine). *Op. cit.,* p. 33.
[33] Sellenet (Catherine). *Op. cit.,* p. 36.
[34] Norvez (Alain). De la naissance à l'école. « Travaux et document » cahier n° 126, INED. Paris, 1990.

des parents, parce que, selon l'auteur, la garde au domicile fait défaut « lorsque surgissent des conflits entre la nourrice et les parents »[35]. Vient s'ajouter une autre raison par apport aux inégalités entre les modes de garde : « une petite minorité d'enfants est surencadrée tandis que pour les autres la valeur des soins, de la surveillance et de l'environnement psychoaffectif est très inégale »[36]. Faits exacts révélés lors de mon enquête.

Annie Dussuet enquête sur les services à domicile et en dresse un portrait exclusivement féminin[37].

En voulant comprendre ce que sont les travaux de femmes au début du XXIe siècle dans la société française, l'auteur s'est penchée sur l'un des secteurs les plus féminisés, celui de service à domicile qui emploie aujourd'hui plus de 95 % de femmes, et démontre que la division sexuelle du travail « n'est pas d'origine naturelle, mais bien culturellement construite »[38]. Aujourd'hui, ces tâches des femmes s'inscrivent dans une division sexuelle du travail qui se transforme, parce que les hommes s'y investissent de plus en plus, mais reste toujours d'actualité. Du point de vue de l'auteur, malgré l'implication des hommes dans les tâches domestiques, les femmes demeurent en tête, parce que leur investissement dans le monde professionnel « ne s'est pas accompagné d'une modification sensible du partage des tâches domestiques »[39], dans la mesure où la plupart des femmes actives professionnellement cumulent leurs tâches rémunérées avec la prise en charge gratuite des tâches domestiques, comme l'entretien du domicile, la garde des enfants, le repassage, les courses, la cuisine, etc. De ce fait, les femmes qui exercent une activité professionnelle à l'extérieur de leur domicile sont contraintes de faire appel à d'autres femmes pour les assister. Cependant, l'importance de ce secteur réalise une externalisation pour les femmes actives diplômées qui ont une profession reconnue, et en même temps un internement pour les femmes étrangères, issues de milieux défavorisés, qui acceptent ces services à domicile pour n'importe quel prix. C'est le cas des femmes qui gardent les enfants au domicile des parents et qui se soumettent à tous les autres travaux domestiques, tels que le repassage, les courses, la préparation des repas et les tâches de l'entretien du domicile. Alors, l'auteur s'est posée deux questions majeures : « Pour ces salariées, quelles sont les implications du fait d'effectuer un travail qu'elles réalisent le plus souvent, aussi, dans leur propre cadre domestique gratuitement ? Le fait de travailler à

---

35 Norvez (Alain). *Op. cit.,* p. 329.
36 Norvez (Alain). *Op. cit.,* p 391.
37 Dussuet (Annie). Travaux de femmes. Paris. L'Harmattan, 2005, p. 6.
38 Dussuet (Annie). *Op. cit.,* p. 7.
39 Dussuet (Annie). *Op. cit.,* p. 13.

l'extérieur du domicile leur permet-il une libération des contraintes domestiques ? »[40]

En effet, cette libération se réalise efficacement pour les mamans cadres qui en tirent plusieurs bénéfices, lorsque les femmes « d'intérieur » interviennent pour seconder ces femmes « d'extérieur », mais pas pour les employées de garde d'enfant(s), comme on le remarquera par la suite, tout au long de cette recherche.

Mais les études faites sur la garde au domicile des parents sont rares. À ma connaissance, le seul ouvrage récent qui parle du métier de garde d'enfant(s) au domicile des parents est celui de Nicole du Saussois, intitulé *Assistante maternelle et garde d'enfant(s) : les deux métiers de la garde individuelle des enfants*[41].

Cet ouvrage est un guide à caractère pédagogique et scolaire, qui vise à conseiller les employées de garde d'enfant(s) et à les orienter pour les aider à acquérir certaines connaissances sur ce métier.

Dans ce guide, j'ai ressenti que l'auteur relatait l'histoire de ce métier précisément comme aux enfants quand on leur narre un conte : « Si nous étions en 1784, nous, gardes d'enfants et assistantes maternelles, on nous appellerait nourrices sur lieu ou nourrices à emporter […]. Si nous étions en 1978, année de la naissance du premier bébé-éprouvette... nous serions très sollicitées »[42]

L'ouvrage d'Isabelle Gallay, *Gardes d'enfants : mode d'emploi*[43], cite les différentes structures d'accueil, décrit les voies et les recours qu'envisagent les parents pour la garde de leurs enfants et les informe sur le choix du mode de garde, sur les formalités administratives et la convention collective, sur les engagements à respecter, sur les avantages de la « nounou », et surtout comment la trouver.

La garde au domicile des parents a été étudiée sous différents angles : politique, démographique et sociologique, dans le but d'apporter un éclairage sur l'ensemble des besoins des enfants en matière d'accueil dans les institutions ou chez les assistantes maternelles agréées. Ainsi, les études menées par l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques) en collaboration avec la DRESS (Direction de la recherche des études de l'évolution et des statistiques), la CNAF (Caisse nationale d'allocations familiales) ne portent pas sur les modes de garde au domicile des parents, mais sur des thèmes tels que

---

40 Dussuet (Annie). *Op. cit.*, p. 15.

41 Du Saussois (Nicole). Assistante maternelle et garde d'enfant(s) : les deux métiers de la garde individuelle des enfants. Paris, Vuibert, 2007.

42 Du Saussois (Nicole). *Op. cit.*, pp. 12-14.

43 Gallay (Isabelle), Gardes d'enfants : mode d'emploi. Tome 27 : « Nounou à domicile, assistantes maternelle, crèche ». Paris 2003, éditions Vuibert.

« l'emploi, l'histoire familiale, ou sur les conditions de vie ; celles-ci permettent d'étudier les caractéristiques sociodémographiques des familles ayant des enfants (type de ménage, fratrie, revenu, diplôme et catégorie socioprofessionnelle des parents), et d'en mesurer l'évolution »[44], pour mieux connaître le choix du mode de garde pour lequel optent les parents.

Cette documentation m'a été d'une grande utilité, notamment les articles portant sur la tranche d'âge de zéro à trois ans – à laquelle s'intéresse ce travail – qui n'a pas encore intégré le système scolaire, la population et son évolution démographique, les enquêtes emploi et familles : toutes ces études m'ont permis de brosser le paysage social et culturel dans lequel vit l'enfant d'aujourd'hui en France.

Certains ouvrages, qui regroupent plusieurs métiers au domicile privé (ménage, repassage, courses, jardinage, garde de personnes âgées ou handicapées) consacrent quelques passages au métier de garde d'enfant(s) au domicile des parents. Chantal Labruyère, Christine Fournier et Lise Causse, dans leur travail intitulé *Les aides à domicile : des emplois en plein remue-ménage*[45], se sont intéressées aux activités réelles exercées par un personnel exclusivement féminin au domicile de l'employeur et aux conditions de travail qu'on leur impose. Les auteurs visent les dénominations qui font l'amalgame entre les métiers de service aux personnes à domicile. Ces activités se regroupent dans le même champ, bien que les métiers de service au domicile soient distincts, et les auteurs attirent l'attention sur la relation de « dépendance » commune à ces métiers. Concernant la garde à domicile, le flou pour ce qui est de l' « entretien-ménage », en sus de la garde d'enfant(s) est mis en avant, et les auteurs dénoncent la réapparition de la figure de « la bonne à tout faire »[46] que l'on croyait disparue corps et biens. De ce fait, elles qualifient la garde d'enfant(s) de « nouvelle forme de domesticité »[47].

Ce constat se manifeste dans plusieurs témoignages de mon enquête, que vous découvrirez au fil des chapitres.

L'ouvrage de Philippe Alonzo, intitulé *Femmes employées*[48], décrit le travail pénible des employées (veilleuses de nuit, assistantes maternelles, femmes de ménage, agents de service, concierges), et montre comment les plaintes de ces femmes tournent toujours autour de la

44 Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) : Calculs. 2006.
45 Labruyère (Chantal), Fournier (Christine), Causse (Lise). Les aides à domicile : des emplois en plein remue-ménage. Collection « Alternatives sociales », Syros, 1998.
46 Labruyère (Chantal), Fournier (Christine), Causse (Lise). *Op. cit.,* p. 34.
47 Labruyère (Chantal), Fournier (Christine), Causse (Lise). *Op. cit.,* p. 30.
48 Alonzo (Philippe). Femmes employées. Paris, L'Harmattan, 1996.

question « du respect de leur personne »[49]. Dans son enquête, l'auteur trouve un grand nombre d'éléments qui viennent conforter l'opinion des femmes interrogées « qu'elles ne valent pas grand chose, qu'elles sont en position de subordination et d'infériorité »[50]. Et même si l'auteur ne fait pas référence aux employées de garde d'enfant(s) au domicile des parents, celles-ci subissent le même sort que celles qu'il a citées, ce que je démontrerai à travers les entretiens que j'ai effectués moi-même.

Les deux ouvrages d'Élisabeth Badinter intitulés *L'amour en plus : histoire de l'amour maternel, XVIIe XXe siècle*[51] et *Le conflit : La femme et la mère* [52] m'ont mise sur les rails pour comprendre l'évolution des femmes françaises dans leur vie sociale, conjugale et professionnelle, leur regard sur leur maternité et leur désarroi quand il s'agit de trouver la bonne solution qui leur permette de concilier leur vie familiale et professionnelle. La maternité y est mise en exergue ainsi que l'allaitement au sein.

Dans le premier ouvrage cité, elle étudie la pensée des philosophes, des théologiens, des économistes, des intermédiaires, des moralistes qui ont proclamé que « […] l'amour maternel est un instinct qui procéderait d'une nature féminine […] »[53].

Ceux-ci ont insisté pour changer le comportement des mères qui ne voulaient pas s'occuper de leurs nourrissons et les inciter à les allaiter elles-mêmes, ce que l'auteur qualifie d'« […] amour forcé […] »[54].

De ce fait, l'auteur étudie l'histoire de la maternité depuis le XVIIe siècle, en décryptant l'évolution de la famille française et de ses mœurs, le parcours des femmes, à la fois dévouées au modèle traditionnel du patriarcat et à la recherche de la concrétisation de leurs ambitions en tant que femmes et non mères. Les personnages, qu'elle vise, sont les mères qui oscillent entre « l'indifférence et le rejet »[55]. Elle montre les différentes figures de la maternité, y compris celles que l'on refoule aujourd'hui, « probablement parce qu'elles nous font peur »[56], puis comment, dans la seconde partie du XXe siècle « les femmes apportèrent un démenti éclatant aux définitions de la nature féminine »[57].

Mais les mœurs perdurent et persistent : la culpabilité des femmes qui ont d'autres ambitions que le maternage vient des médecins et des psychologues, compte tenu du

---

[49] Alonzo (Philippe). *Op. cit.,* pp. 91-92.
[50] Alonzo (Philippe). *Op. cit.,* p. 94.
[51] Badinter (Élisabeth). L'amour en plus : histoire de l'amour maternel, XVIIe XXe siècle, Flammarion, 1980.
[52] Badinter (Élisabeth). Le conflit : La femme et la mère, Flammarion, 2010.
[53] Badinter (Élisabeth). *Op. cit.,* p. 347.
[54] Badinter (Élisabeth). *Op. cit.,* p. 233.
[55] Badinter (Élisabeth). *Op. cit.,* p. 15.
[56] Badinter (Élisabeth). *Op. cit.,* p. XI. Préface.
[57] Badinter (Élisabeth). *Op. cit.,* p. 336.

développement des sciences liées à l'enfant.

Après avoir analysé toutes les catégories de femmes d'aujourd'hui, elle conclut que « l'amour maternel n'est pas inné ; il relève largement d'un comportement social, variable selon les époques et les mœurs »[58]. « Il s'acquiert au fil des jours passés avec l'enfant et à l'occasion des soins qu'on lui dispense »[59].

Ce constat se manifeste lorsqu'on s'aperçoit à quel point les enfants s'attachent à l'employée, ce qui génère beaucoup trop de jalousie de la part des parents comme le démontre mon enquête. Le fait que l'on parle de plus en plus du « métier maternel » ou du « salaire maternel » suffit à démontrer, selon elle, que « le maternage est un travail que l'on n'accomplit pas spontanément » et que « l'instinct maternel est un mythe »[60].

Et si les femmes bourgeoises du XVIIIe et du XIXe siècle ont refusé de nourrir leurs enfants au sein, c'est que la Femme (avec ses ambitions et son goût pour les plaisirs de la vie) l'a emporté sur la Femme-mère. À l'époque où elle a rédigé cet ouvrage, elle n'a cessé de se préoccuper aussi des changements corporels et physiologiques des pères et des mères qui ont tendance à devenir identiques : « L'unisexisme existe, du moins en apparence ; si le père et la mère sont identiques « qu'en résultera-t-il pour l'enfant ? »[61].

Il est vrai qu'aujourd'hui, la femme en quête d'ambitions et de plaisirs semble l'emporter sur la femme-mère, même si celle-ci manifeste au début sa bonne volonté de faire des enfants, parce que, au bout d'un certain temps, elle s'en lasse et s'affaiblit face à de lourde responsabilité, comme en témoigne l'enquête.

Après avoir franchi la ligne d'arrivée du parcours historique des femmes françaises et des obstacles qu'elles ont dû surmonter à travers leur maternité, Élisabeth Badinter, dans un deuxième ouvrage s'attaque une fois de plus à la féminité, au maternage et au lait maternel. Elle suit de près l'évolution des femmes françaises, et met l'accent sur la liberté sexuelle qui a conduit à « une diversité de modes de vie qui s'ouvre à elles, inconnue de leurs mères »[62].

Cette liberté coupe en tranches la vie conjugale des couples formés sur la base de la fondation d'un foyer. Elle soulève le problème de leur identité d'aujourd'hui, car elles jouent les mêmes rôles que les hommes, et elle se pose la question « que reste-t-il de leurs différences essentielles ? »[63]. L'auteur trouve que les Françaises aujourd'hui sont prises entre

---

[58] Badinter (Élisabeth). *Op. cit.,* p. 347.
[59] Badinter (Élisabeth). *Op. cit.,* p. VI. Préface.
[60] Badinter (Élisabeth). *Op. cit.,* p. 369.
[61] Badinter (Élisabeth). *Op. cit.,* p. 370.
[62] Badinter (Élisabeth). *Op. cit.,* p. 9. Avant-propos.
[63] Badinter (Élisabeth). *Op. cit.,* p. 12.

le marteau et l'enclume : s'occuper de leurs enfants ou se consacrer totalement à leur activité professionnelle ? Car les enfants pèsent lourd sur l'activité professionnelle des mères, tuent l'intimité des couples et effacent « la mère amoureuse »[64]. L'auteur voit en « la mère avant le père, le bébé avant le couple, l'enfant avant la femme »[65], un retour au temps des siècles révolus. Pour elle, l'allaitement est un retour en arrière, et elle s'attaque à tous ceux qui condamnent le biberon et le lait industriel. Elle va jusqu'à qualifier « d'Ayatollahs » les scientifiques, les anthropologues, les psychiatres, les pédiatres, la *Leche League*[66] qui prônent l'allaitement au sein, car le maternalisme qu'ils prônent « n'a engendré ni matriarcat, ni égalité des sexes, mais plutôt une régression de la condition des femmes »[67]. La contradiction où se trouvent les Françaises aujourd'hui est triple : elles désirent réussir à la fois leur vie de couple, leurs désirs personnels et leur ambition sociale. De ce fait, une majorité de femmes qui se voient avant tout « femmes », prônent la grève des ventres. Et si les femmes d'aujourd'hui ne peuvent pas concilier leur vie familiale et professionnelle, ou bien s'abstiennent d'enfanter, c'est parce que, d'une part, leur maternité « est contre leur liberté »[68] et, d'autre part, parce que l'inégalité entre les femmes et les hommes « tire son origine de l'inégalité des répartitions des travaux familiaux et ménagers »[69]. L'auteur se pose la question de savoir si ces femmes pourront dans l'avenir « imposer leurs désirs et leur volonté contre le discours rampant de la culpabilité ? »[70].

Lorsque l'on demande à Mme Badinter : « Pourquoi ce livre ? », elle répond : « Pour en finir avec le mythe de la mère admirable et de l'enfant parfait […] Une bonne mère, c'est une femme qui a trouvé la bonne distance entre les besoins de l'enfant et ses désirs à elle : ni trop présente, ni trop absente. C'est un grand art qui n'est pas donné à toutes »[71].

L'enquête que j'ai menée étaye ce constat et démontre l'incapacité des femmes cadres aujourd'hui de concilier les trois ambitions. En effet, les femmes qui ont de grandes responsabilités professionnelles, dont il est question dans cette recherche, n'ont jamais atteint le juste milieu : elles sont trop absentes, presque jamais présentes, comme on le verra dans ce travail. En revanche, le problème (maternité et allaitement) que soulève l'auteur n'en est pas

[64] Badinter (Élisabeth). *Op. cit.,* p. 157.
[65] Badinter (Élisabeth). *Op. cit.,* p. 159.
[66] La Leche League : Association internationale de promotion de l'allaitement maternelle créée aux États-Unis en 1956.
[67] Badinter (Élisabeth). *Op. cit.,* p. 146.
[68] Badinter (Élisabeth). *Op. cit.,* p. 24.
[69] Badinter (Élisabeth). *Op. cit.,* p. 12.
[70] Badinter (Élisabeth). *Op. cit.,* p. 254.
[71] Badinter, (Élisabeth) : Revue, « *Madame Figaro* ». Propos recueillis par Isabelle Gérard le 16 février 2010, pp. 42 43.

un pour les femmes qui exercent une activité professionnelle.

Aujourd'hui, plusieurs choix leur sont offerts. Selon leur emploi du temps, leurs revenus et leurs conditions de vie, elles placent leurs enfants dans des structures collectives, chez des assistantes maternelles ou elles embauchent une employée à leur domicile. La difficulté qu'elles rencontrent, c'est que ces femmes enfantent très tard (l'âge moyen est de 28 à 32 ans), elles sont très mal orientées dans leur maternité, car, elles décident seules (avec le conjoint) d'être mères. Et très souvent, elles ne trouvent pas de soutien – familial et culturel – dans leur entourage. Puis, la pression de leur travail à l'extérieur du domicile leur « arrache la peau. », ce qui a été constaté sur le terrain de mon enquête et dans les propos des employées.

Françoise Héritier, dans son ouvrage intitulé *Masculin/Féminin* II : *dissoudre la hiérarchie*[72] a apporté un éclaircissement sur les hommes et leur façon de traiter les femmes, et comment ils ont « exploité le corps des femmes dans la prostitution et l'entretien domestique »[73] à travers les temps. Elle dénonce le nouvel usage du corps des femmes par la publicité qui « utilise le corps des femmes ou l'image sexuée de différentes manières »[74] et s'interroge : « que faire pour que la maternité ne soit plus un handicap sur la voie de l'égalité sociale entre les sexes ? »[75].

Dans le métier de garde d'enfant(s), le corps des femmes – même si les cas sont rares – est aussi exploité sexuellement. Il sera question de tentative de harcèlement sexuel, en plus de l'exploitation corporelle.

L'ouvrage intitulé *Maternité. Affaire privée, affaire publique* (Bayard 2001), sous la direction d'Yvonne Knibiehler[76] en collaboration avec plusieurs auteurs (psychologues, anthropologues, philosophes, professionnels de la petite enfance, etc.), m'a éclairée sur la manière dont est vue la maternité en France. Les auteurs pensent qu'elle demeure aujourd'hui le problème des femmes « qu'elles doivent résoudre de manière privée, alors qu'elle concerne le genre humain, le politique, l'économie »[77]. Cependant, tous ne sont pas d'accord pour faire de la maternité une affaire publique, car cela risquerait « de disqualifier les parents et [de] les déresponsabiliser »[78]. Justement, à cause de ce risque, on verra plusieurs parents dépassés dans leur autorité et l'éducation de leurs enfants, et qui se sentent dépourvus de leurs pouvoirs et devoirs envers ceux-ci. Dans cet ouvrage, sont aussi dénoncées « les tâches domestiques

---

[72] Héritier (Françoise). Masculin/Féminin II : dissoudre la hiérarchie. Odile Jacob, Paris, 2002.
[73] Héritier (Françoise). *Op. cit.,* p. 315.
[74] Héritier (Françoise). *Op. cit.,* p. 315.
[75] Héritier (Françoise). *Op. cit.,* p. 356.
[76] Knibiehler (Yvonne) et al., Maternité. Affaire privée, affaire publique, Bayard, 2001.
[77] Knibiehler (Yvonne) et al. *Op. cit.,* p. VI. Préface.
[78] Knibiehler (Yvonne) et al. *Op. cit.,* p. 16.

accomplies par les mères et considérées par les hommes comme dues »[79] ; les discours psychologiques et psychiatriques à propos du sujet de l'amour maternel sont qualifiés d'abusifs et étouffants.

Quarante ans après les mouvements féministes et les combats qu'ont menés les Françaises jusqu'ici, on peut dire qu'elles ont obtenu beaucoup de droits et surtout de libertés. Il reste que toutes les employées ne comprennent pas toujours les femmes françaises, leurs attitudes et leurs comportements qui sont étrangers à leurs cultures. Pour ces dernières, les hommes français « se font rouler comme des patates dans la farine par les femmes » !

Certaines études récentes ayant trait à l'éducation des enfants : le corps, la sexualité, les tocs (Troubles obsessionnels compulsifs), l'image et la télévision, le comportement des enfants et des parents et leurs réactions vis-à-vis de l'employée m'ont permis de comprendre l'évolution de la société française et de comprendre aussi les comportements des employées de garde d'enfant(s), dont la culture est très différente de celle des parents. Parmi ces ouvrages, on peut citer *Qu'est ce qu'il y a à la télé ?* de Claude Allard et de la journaliste Cécile Dollé[80], dans lequel on peut constater les bienfaits et les dérives des programmes télévisés, ainsi que l'impact de la violence de l'image sur les enfants en bas âge et les adolescents. Les auteurs portent un regard critique sur ces programmes télévisés et réagissent à la puissance de l'image qui « fascine, hypnotise les adultes et encore plus les enfants »[81] et expose ces derniers surtout à « la télédépendance »[82]. Ils nous font comprendre comment le petit écran agit sur les plus jeunes enfants en identifiant ses bienfaits et ses dangers, car il offre le meilleur comme le pire. Ils se posent alors la question : « que cherche-t-il (l'enfant) à combler ? Le vide, la solitude, l'ennui ? »[83].

À travers leur ouvrage, ils veulent faire passer un message aux parents pour que ceux-ci puissent apprendre à leurs enfants à développer un regard critique sur le contenu des programmes télévisés. Mais si dans certains cas c'est l'enfant qui est demandeur, l'enquête que j'ai menée montre que beaucoup de parents regardent la télévision sans arrêt et leurs enfants aussi, et incitent même ces derniers à en faire plus : les parents allument la télévision avant de quitter la maison.

Par son ouvrage, *Tout ce que vous ne devriez pas savoir sur la sexualité de vos enfants*, le

---

[79] Knibiehler (Yvonne) et al. *Op. cit.,* p. 25.
[80] Allard (Claude), Dollé (Cécile). Qu'est ce qu'il y a à la télé ? Paris, Albin Michel, 2005, p. 19.
[81] Allard (Claude), Dollé (Cécile). *Op. cit.,* p, 19.
[82] Allard (Claude), Dollé (Cécile). *Op. cit.,* p, 86.
[83] Allard (Claude), Dollé (Cécile). *Op. cit.,* p, 93.

professeur Marcel Rufo[84] retrace tout ce qui peut entraîner des troubles psychologiques dans le développement de l'identité sexuelle de l'enfant et répond aux questions que se posent les parents en s'appuyant sur des exemples issus de sa pratique quotidienne à l'hôpital ou à son cabinet privé. À titre d'exemple, l'auteur n'est pas du tout opposé à l'implication du père dans l'éducation de son enfant (lui donner le biberon, le changer, l'habiller, le baigner, etc.), mais il insiste sur la pudeur et le fait que tout n'est pas permis, et que les enfants doivent faire la différence entre le masculin (père) et le féminin (mère), car « l'un et l'autre ne sont pas interchangeables, ne doivent pas l'être, car ils représentent deux instances psychiques et symboliques »[85]. Il nous fait comprendre les raisons pour lesquelles l'enfant suce son doigt, tète, mord, se masturbe, puis nous conseille à quel moment nous devons intervenir. Son conseil pour les parents est que ceux-ci « doivent être témoins de l'évolution sexuelle de leurs enfants, des témoins pudiques, respectueux, jamais intrusifs, ce qui rassure et protège »[86].

En effet, les problèmes que traite le professeur Rufo sont identiques à ceux qu'évoquent les employées qui gardent les enfants. Le désaccord entre elles et les parents provient de la manière dont ils répondent aux actes de leurs enfants et de leur désintéressement des propos éducatifs qu'apportent les employées.

Quelques revues mensuelles, telles que : « Psychologies Magazine », « Enfants Magazine », « Parent »s, « Famili », « Elle », « Naître aujourd'hui » (magazine de la CAF), m'ont beaucoup apporté sur la manière dont les parents d'aujourd'hui éduquent leurs enfants, comment l'éducation est perçue par les méthodes psychologiques de la petite enfance, et sur les réponses apportées par les professionnels dans ce domaine. On y trouve un grand nombre d'informations et de témoignages sur la vie des enfants, portant sur les thèmes suivants : la grossesse, la naissance, l'accouchement, les étapes de la croissance de l'enfant, sa santé et les maladies auxquelles il sera exposé, ses caprices et son caractère, sa protection et sa sécurité, son alimentation, comment font les pères pour trouver leur place, l'éducation et l'autorité des parents (négative ou positive), la rivalité dans la fratrie, son épanouissement au sein de son entourage, et comment l'aider à grandir et le rendre heureux. Dans ces revues, on trouve aussi des enquêtes réalisées auprès des parents, surtout des mamans qui donnent leurs avis sur le travail et les soucis liés à celui-ci lorsqu'elles enfantent, et comment elles vivent la maternité.

Mon enquête montre que les employées se moquent souvent des mamans qui lisent ce

---

84 Rufo (Marcel). Tout ce que vous ne devriez pas savoir sur la sexualité de vos enfants. Paris, Anne Carrière, 2003, pp. 44-45.

85 Rufo (Marcel). *Op. cit.,* pp. 44-45.

86 Rufo (Marcel). *Op. cit.*, p. 219.

genre de revues qui ne présentent aucun intérêt puisque ces mamans n'en appliquent jamais les conseils et consignes.

Aucune de ces études ne parle de l'employée de garde d'enfant(s) au domicile des parents et toutes ignorent le métier qu'elle exerce. Doit-on considérer cette abstention comme une rupture avec le passé ? Mon travail va démontrer en partie le contraire. À travers cette recherche, je démontrerai comment la société française tient tellement à son passé et fait apparaître son déni envers ceux qui l'ont servi et continue à accompagner ses citoyens dans leur quotidien, souvent très pénible. De ce fait, mon sujet personnel est un travail aux caractéristiques socio-anthropologiques qui complète les travaux précédents réalisés par des sociologues, psychologues et des chercheurs dans le domaine de la petite enfance. Voilà enfin un travail qui parle des employées de garde d'enfant(s) au domicile des parents en tant que sujets indissociables et partenaires complémentaires des parents et de leurs enfants ; car sans ces femmes, rien ne fonctionne au complet. Je considère ma recherche comme la pièce manquante du puzzle, et je l'y apporte après une longue enquête.

Enfin, je me suis appuyée sur la convention collective nationale : c'est le seul outil qui fixe le cadre juridique adapté aux spécificités du métier de la garde au domicile des parents, des droits et des obligations de l'employeur et de l'employée, en rapport avec son métier (son statut légal, ses droits et ses devoirs, le temps de travail, les congés, la retraite, etc.). Cette dernière est un matériau dans lequel je puise pour analyser, commenter et conclure.

Mon enquête de terrain a été réalisée entre 2006 et 2010. Elle s'est centrée sur la région parisienne, pour plusieurs raisons. La première est que cette région est parmi celles qui enregistrent une forte densité de population, où la tranche d'âge de zéro à trois ans est la plus représentée. En effet, depuis le XIXe siècle, Paris accueille une population étrangère importante pour des raisons diverses (études, professionnalisme, raisons économiques ou politiques). Paris est aussi la ville où le taux de l'offre et la demande est le plus élevé, parce que d'une part, « la natalité est plus forte à Paris qu'au niveau national »[87] et d'autre part, parce que Paris se caractérise par un taux d'activité élevé des mères de famille parmi lesquelles « 84 % ont un enfant, 82 % ont deux enfants et 64 % ont 3 enfants ou plus »[88], d'où la nécessité de faire appel à des personnes pour garder ces enfants. De plus, le lieu de résidence de la majorité de ces femmes employées n'est pas Paris, elles viennent de la petite

[87] « Les familles parisiennes ». *Notes de 4 pages*, n° 25, septembre 2006, p, 1.
[88] *Op. cit.*, p. 3.

ou de la grande Couronne pour y travailler. La deuxième raison est que ce mode de garde étudié ici est un mode « subventionné par l'AGED (Allocation de garde d'enfant(s) à domicile), et les bénéficiaires sont concentrés en grande partie dans la région parisienne et le département des Hauts-de-Seine »[89]. La dernière raison est que ce métier que j'ai embrassé à temps plein ne m'a pas permis de me déplacer dans les autres régions de France, mais j'estime que la région parisienne a fortement répondu aux exigences de ma recherche.

Durant l'enquête, chaque jour, je prends de nombreuses notes sur tout ce que j'observe et que j'entends sur les lieux de rencontres avec les employées, lors des entretiens avec elles et sur le lieu de mon exercice de travail. Étant donné la sensibilité du sujet abordé, et pour faciliter les entretiens et les observations sans gêne, je me suis moi-même engagée comme employée de garde d'enfant(s) au domicile des parents. J'ai travaillé à temps plein (entre 45 heures et 55 heures) par semaine, en garde simple puis en garde partagée. Je me suis intéressée à leur vie privée, à leurs secrets professionnels et à tout ce dont elles parlent. Que ce soit à Paris ou dans les communes limitrophes, j'avoue qu'il ne m'a pas été facile d'aborder mes interlocutrices. Il m'a fallu plus de six mois, voire un an de travail en tant qu'employée de garde d'enfant(s), pour que la confiance s'installe, ce, réciproquement. Je me suis prêtée au jeu, en leur confiant également le quotidien de mes journées sur le lieu de mon travail. De là, une complicité entre nous est née et s'est construite avec le temps sur le thème du travail au domicile des parents. Lorsque j'ai changé de milieu de travail, j'ai gardé des liens avec elles, et elles ont continué à me livrer leurs secrets. Certaines sont devenues de véritables amies, d'autres des copines de « boulot » comme elles le disent, et d'autres des ennemies à cause d'une jalousie qui se tisse entre les employées, comme c'est le cas dans tous les lieux de travail. Mais il reste tout de même à signaler beaucoup de réserve et de méfiance de la part de ces femmes. Par exemple, elles me montrent leurs documents lorsqu'elles ont besoin que je leur explique ce qu'elles ne savent pas déchiffrer, mais elles n'ont jamais accepté que je fasse des photocopies. Certaines utilisent la loi du silence : pour celles qui travaillent au noir, elles s'isolent dans les parcs, ne parlent à personne, et quand je les aborde, elles se retirent des lieux sans commentaires. Il y a aussi celles que j'ai rencontrées occasionnellement, lors des stages de formation professionnelle, et qui ne communiquent pas du tout ; on les reconnaît uniquement à leurs nom et prénom écrits sur le badge accroché à la veste, afin que la formatrice puisse s'adresser à chacune d'elles sans se tromper. Pour ces

[89] Fagnani (Jeanne), Rassat (Évelyne). (1997), *Garde d'enfant ou femme à tout faire ? Les employées des familles*. « *Recherches et prévisions* », CNRS, n° 49, 1997.

raisons, j'avoue que j'ai plusieurs fois utilisé quelques détours, afin de récolter des informations que les employées n'avaient pas l'intention de me livrer, dans la perspective d'atteindre la réalité.

Lors des groupes formés, que ce soit dans les parcs de jeux ou dans les centres de formation, tous les sujets et les discussions abordés par les employées portent sur les enfants qu'elles gardent, leurs parents, l'intérieur du domicile des parents, sur les conditions dans lesquelles elles travaillent, sur ce qu'elles ressentent de positif ou de négatif et surtout sur l'entraide (conseils, orientation, échange d'expériences et de documents concernant leurs droits) que chacune peut apporter à l'autre. De ce fait, l'enquête m'a permis de recueillir une quantité d'informations complémentaires sur les conditions de travail de ces employées au domicile des parents, et que personne d'autre avant moi n'avait pu révéler. Elle m'a aussi apporté une vue nouvelle sur une catégorie socioprofessionnelle qui est celle des jeunes cadres d'aujourd'hui et sur la manière dont les différences d'origines et de cultures se répercutent sur les comportements.

De là, mon enquête vient étayer les constats des chercheurs précédents, mais conforte aussi ma propre expérience dans ce domaine, parce que je constate que je me suis retrouvée dans la même position que toutes celles qui gardent les enfants : j'ai connu des moments de joie, de peine et de douleur avec les enfants dont je me suis occupée et avec leurs parents. Mais à une différence près : j'ai toujours pu m'en sortir et m'affirmer, ce qui m'a valu le respect des parents qui m'ont employée. Et dans l'ensemble, l'atmosphère était agréable ! La preuve est que j'ai gardé de très bonnes relations avec tous mes employeurs qui m'ont témoigné leur reconnaissance.

Mon engagement dans ce métier avait comme but principal l'obtention de vraies informations sur le déroulement du travail au domicile des parents. Finalement j'avoue que j'ai bénéficié de beaucoup d'avantages : la formation professionnelle que j'ai suivie m'a permis d'accéder à la VAE (Validation des acquis et de l'expérience), ce qui me donne le droit d'être classée au niveau 3 dans la grille des salaires, ainsi que l'obtention du Titre V « Assistant maternel/Garde d'enfants » après que j'ai fait valider les acquis de mon expérience. J'ai ainsi obtenu un diplôme qui permet de travailler dans tous les secteurs de la petite enfance.

Les constats de l'enquête m'ont ouvert les yeux sur la nécessité d'engager mon action dans le domaine concernant les modes de garde d'enfant(s) au domicile des parents et de viser – si les conditions me le permettent – la création d'un centre de formation différent de ceux qui

existent aujourd'hui et qui répondra aux attentes des parents et des employées. L'objectif est de trouver l'issue pour concilier les deux partenaires (employeur/employée), dans l'intérêt des enfants.

Difficultés rencontrées

Ce travail de recherche n'a pas été sans difficultés. Je me suis heurtée à plusieurs insuffisances notoires d'ordre statistique, concernant notamment les origines des employées, leur nombre, les dossiers administratifs et d'autres difficultés comme celles qui se rapportent directement à moi, en tant qu'étrangère qui enquête sur un sujet épineux. Pour ce qui est des origines, la loi française n° 2004/801 du 6 août 2004 (titre II article 226-19), relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel qui fait apparaître des origines raciales ou ethniques, interdit l'affichage des origines des individus. L'administration s'est donc abstenue de fournir des éléments concernant les femmes qui gardent les enfants. Mais malgré cela, j'ai pu relever sans aucune difficulté, sur le terrain, toutes les origines des femmes qui gardent les enfants au domicile des parents. Il suffit de sympathiser avec chacune d'elles et de leur demander d'où elles viennent. La façon de prononcer le français est un argument indiscutable et sans gêne, ni frustration pour avoir la réponse à cette question. Mais parfois, ce sont les employées elles-mêmes qui vont revendiquer leurs origines soit pour évoquer la soumission qu'elles subissent sur leur lieu de travail, soit pour s'en vanter en critiquant les rapports sociaux occidentaux. Quant à leur nombre, il est très difficile à apprécier et reste indéfini, car il dépend de plusieurs facteurs. En effet, les services qui devraient posséder des statistiques m'ont répondu négativement : « Nous ne sommes pas un outil statistique et nous vous conseillons de contacter l'ANSP (Agence nationale des services à la personne) »[90]. Le représentant[91] de ce service affirme qu'il n'existe aucun outil statistique pour recenser le nombre des employées de garde d'enfant(s) au domicile des parents. Un responsable de la CAF (Caisse d'allocations familiales) de Paris voit la difficulté dans le nombre d'enfants gardés, le mode de garde (garde simple ou partagée) et dans les aides attribuées aux parents (ces aides tiennent compte aussi du nombre et de l'âge des enfants). Les données statistiques de l'IRCEM (Institut de retraite complémentaire des employés) sont établies en fonction des aides attribuées aux parents, mais ne sont comptabilisées que les salariées gardant des enfants d'employeurs qui bénéficient des

[90] Corbelin (Corine) : Réponse électronique du 21 mai 2007.
[91] Blanche (Jean-Pierre) : Entretien au salon des services à la personne, porte de Versailles, 2007.

prestations de PAJE ou de l'AGED (Allocation de garde d'enfant(s) à domicile). Les employeurs et les salariés utilisant un service prestataire ne sont pas comptabilisés ; de plus, l'étude regroupe d'autres modes de garde (sortie d'école, baby-sitter, garde de nuit, etc.) qui sont en dehors du domaine de ma recherche. De plus, les classes sociales les plus aisées n'ont pas d'aides financières, ce sont les employeurs qui embauchent leurs salariées au noir, de ce fait, ils n'ont pas besoin de les déclarer.

Quant aux responsables de l'ANSP, l'un m'a demandé de lui fournir mes statistiques : « Si vous obtenez le nombre après votre enquête, vous nous le communiquez s'il vous plaît ».

Un autre m'écrit : « la FEPEM est une organisation patronale représentant les intérêts des particuliers employeurs, elle n'a donc pas vocation à renseigner les salariés[92]». Une télé-conseillère du centre PAJE m'écrit : « Je vous informe que nous n'avons pas de données statistiques à vous donner ». S'ajoute à cela l'existence d'un fort volant de femmes qui exercent le métier de garde d'enfant(s) au noir et la non-délimitation du travail effectué : il s'agit par exemple de celles qui le cumulent avec un autre métier très distinct, comme celui de la grande distribution, ou celui du ménage, du repassage ou de l'entretien du jardin, ce qui rend la statistique insuffisante.

L'enquête que j'ai menée touche des points très sensibles. Même les professionnels de la petite enfance ont du mal à répondre à certaines questions qui leur sont posées. Ils se sentent gênés qu'une étrangère comme moi vienne mettre le nez dans leurs affaires. De ce fait, je n'ai pas eu accès à certaines informations administratives, surtout lorsqu'il s'agit de consulter des dossiers. À titre d'exemple, l'inspectrice technique du bureau de la PMI à Paris, a répondu négativement au courrier que je lui ai adressé, en me rappelant que les éléments que je demande « sont des éléments uniquement destinés à une utilisation interne au service »[93]. La responsable du service de la petite enfance, dans le 14e arrondissement de Paris, a annulé notre rendez-vous juste deux heures avant notre rencontre ; elle a jugé impossible de me livrer des informations concernant les assistantes maternelles, parce que « moi-même j'ai exercé ce métier et surtout, parce que c'est dans le cadre d'un doctorat ».

À la CAF de Paris, la dame qui est à l'accueil ne m'a pas autorisée à voir un responsable de la petite enfance. Voici notre conversation :

« — Pourquoi vous voulez le voir ?

— Pour des renseignements sur la garde au domicile des parents, je prépare un doctorat sur ce sujet.

---

92 L'équipe FEPEM. Réponse électronique du 25 juin 2007.
93 Bureau PMI. Courrier du 19/07/2006.

— Vous êtes française ?

— Non.

— Vous êtes de quel pays ?

— Je suis Algérienne.

— On ne donne pas comme ça des informations aux étrangers.

— Pourquoi, y a-t-il une différence entre un étudiant français et un étudiant étranger ?

— Ben ! Sinon adressez un recommandé au directeur de la CAF, peut-être qu'il vous recevra, mais je ne crois pas ».

Une autre difficulté s'ajoute, et me paraît aussi délicate. Comment une étrangère comme moi ose-t-elle enquêter sur un travail dans un espace privé, tout à fait différent du mien sur plusieurs plans : social, économique et culturel ? Comment oserai-je transcrire des informations recueillies sur mes employeurs qui m'ont fait confiance sans que cela me pose un cas de conscience ? Comment parler des parents, des employées, des professionnels et aborder des sujets sur lesquels eux-mêmes ne s'y retrouvent pas ? J'avoue que le stress m'a accompagnée tout au long de ce travail et en particulier à propos de cette dernière difficulté.

Les matériaux recueillis me posent un problème de fiabilité, dans la mesure où ils sont quelquefois incontrôlables, car il y a beaucoup de confidences que je ne peux livrer dans ces pages. Le faire serait trahir la confiance de toutes les personnes que j'ai interrogées, qui m'ont permis de mener ce travail à terme, et par la suite, m'exposer moi-même à des représailles.

Le questionnaire que j'ai établi au début de mon enquête, et demandé de remplir aux employées que j'ai côtoyées, n'a pas toujours porté ses fruits ; j'ai eu la déception de constater que les réponses apportées ne correspondaient pas à leurs conversations orales, spontanées que j'ai pu recueillir à chaud. Celles-ci ont menti sur leur origine, leur âge, et ont pris la précaution de ne pas remplir certaines cases du questionnaire, comme celles des origines, (elles ont juste mentionné leur nationalité française qu'elles ont acquise par voies différentes). Elles ont pris la précaution de mentionner qu'elles sont assistantes maternelles agréées, alors qu'elles exercent en tant qu'employées au domicile des parents. La raison en est que les employées ont peur de laisser des traces écrites, elles préfèrent dire les choses oralement, c'est plus facile pour elles, surtout pour celles qui ne savent ni lire, ni écrire et c'est aussi plus sécurisant.

À cela s'ajoute une autre raison qui me paraît logique : se déclarer comme employée au domicile des parents est dévalorisant, renvoie à « la bonne » d'autrefois, tandis qu'être

assistante maternelle agréée a une valeur reconnue par les pouvoirs publics. De plus, elles m'ont montré des documents (contrats, fiches de paie, lettres de licenciement) pour que je leur explique des choses qu'elles n'ont pas comprises, mais elles se sont toutes (sans exception) opposées à ce que je fasse des photocopies. Pour elles, tout doit s'arrêter au bout des lèvres et me préviennent : « Attention, ne répète à personne ce que je viens de te dire, même pas à une « nounou ».

L'enquête, auprès des parents, n'était pas sans contraintes. J'ai senti une certaine violence verbale lorsqu'ils ont répondu à mes questions. Certaines mères interrogées au parc Montsouris, à Paris, étaient très agressives, car elles croyaient que j'étais envoyée par les services de la PMI (Protection maternelle et infantile) ou de la Mairie. Cette agressivité ne m'était pas destinée personnellement en tant qu'enquêtrice, mais ces mères sont furieuses contre les services qui sont censés apporter une solution pour la garde de leurs enfants.

D'autres parents n'ont pas voulu répondre à mes questions, sous prétexte que je ne porte pas le badge de la mairie m'autorisant à enquêter.

Mais la plupart ont accepté de discuter avec moi, surtout les parents qui me connaissent en tant qu'employée de garde d'enfant(s) et que je rencontre souvent dans les jardins d'enfants. Certains m'ont même adressé des compliments en jugeant mon comportement avec les enfants que je garde chez eux et les autres. D'autres m'ont confié la tâche de leur trouver des femmes qui voudront travailler chez eux, tâche réalisée. Il y a même ceux qui m'ont exprimé leur mécontentement pour le service de leur employée auprès de leurs enfants.

Enfin, la dernière difficulté à laquelle je me suis confrontée était d'ordre financier. Étudiante non boursière, j'ai consacré une partie importante de mon salaire au financement de cette recherche : photocopies, achat d'ouvrages, coût des visites de professionnels (pédiatres, psychologues), déplacements, etc.

Méthodologie

La méthodologie de ce travail est fondée sur l'enquête de terrain que j'ai menée entre 2006 et 2010. Mon choix s'est porté sur des groupes de personnes ayant un lien étroit avec des enfants de zéro à trois ans (parents, employées de garde d'enfant(s), acteurs de la petite enfance, tels que psychologues, pédopsychiatres, puéricultrices et éducatrices de jeunes enfants, formatrices dans des centres de formation professionnelle). L'étude s'appuie sur une enquête qualitative que j'ai menée par entretiens, conversations, rencontres et

correspondances réalisés sur la région parisienne et les départements limitrophes. J'ai estimé que l'Île-de-France peut englober le domaine de l'enquête du point de vue du sujet, tout en la conduisant sur l'ensemble du territoire.

La constitution des échantillons ne répond à aucun objectif quantitatif, je n'ai pas cherché à ce qu'il soit représentatif d'une population. C'est dans une perspective d'enquête qualitative que j'ai défini les échantillons de mon enquête. À cause de ce choix, je n'ai tenu compte que des propos des personnes interrogées et de mon expérience durant sept ans d'exercice au domicile de plusieurs familles, et je ne saurais prétendre à l'exhaustivité concernant tous les acteurs de la garde à domicile, tant la diversité culturelle dans ce domaine est vaste.

Mes investigations au sein du quotidien des employées de garde d'enfant(s) au domicile des parents ont été menées auprès : des employées, des parents employeurs, des professionnels de la petite enfance, comme pédiatres, pédopsychiatres, psychologues, puéricultrices. Enfin, internet m'a été un outil fondamental pour contacter les organismes de l'emploi familial, tels que l'Institut des emplois familiaux, l'Agence nationale des services à la personne, la Fédération nationale des particuliers employeurs et les agences qui se chargent du recrutement, de la diffusion de l'offre et de la demande, ainsi que les forums où s'échangent des dialogues entre « assistantes maternelles » et « nounous » concernant la garde des enfants. Ce choix n'est pas arbitraire, mais peut sembler parfois subjectif.

Il est aussi vrai que « tout choix, même scientifique comporte une part de subjectivité difficilement évitable »[94], mais cette recherche comporte aussi une part d'objectivité. D'une part, les employées qui ont apporté leurs témoignages l'ont fait, non pas dans le but précis de répondre à mes questions, ce qui pouvait les amener à modifier la vérité, comme cela a été le cas pour le questionnaire que j'ai établi la première fois, mais dans le sens où ces femmes veulent exprimer des fardeaux qui pèsent sur leur physique et leur moral. Ce sont des personnes auxquelles je suis liée par la culture et le travail de garde d'enfant(s), je les côtoie deux à trois fois par jour, et pendant ce temps, elles me racontent leur pénible quotidien. C'est comme si elles se livraient à des séances thérapeutiques avec un spécialiste dans ce domaine, parce que le fait d'en parler les soulage. J'ai même vu certaines éclater en sanglots. Et si les ethnologues éprouvent la difficulté de recueillir des informations, pour ma part, j'ai eu la chance de tout entendre, voir et transcrire.

D'autre part, même si la science moderne prend des mesures pour vérifier les résultats sous formes de statistiques qu'on peut qualifier d'objectives, il reste une part de subjectivité

[94] Basagna (Ramon), Soyad (Ali). Habitat traditionnel et structures familiales en Kabylie. Mémoires du CRAPE XXIII, Alger, 1973.

lorsqu'il s'agit des liens affectifs, de la transmission du savoir et des comportements de chaque individu. De ce fait, si les sciences biologiques traitent le domaine de la petite enfance dans son objectivité clinique, l'anthropologie l'aborde dans sa subjectivité culturelle et comportementale. Ainsi, l'ethnologue n'est là que pour mettre en valeur l'originalité de cette culture éducative dont il est témoin, en creusant un peu plus dans les mémoires, à l'image de Edward Evan. Evans-Pritchard : « C'est en essayant de résoudre des petits problèmes et non en tentant de vastes généralités que nous progressons, par apports fragmentaires et à pas lents, en nous appuyant sur des faits ethnographiques »[95]

Donc, je tâcherai d'apporter mon propre et sincère témoignage (en tant qu'employée de garde d'enfant(s)) au cours de ces années d'expérience de travail au domicile des parents. Comme je l'ai déjà signalé, il me semble que ce travail est le premier réalisé dans le champ de la garde d'enfant(s) au domicile des parents et qu'il s'inscrit dans la réflexion sur un mode de garde privé, où seule une approche anthropologique permet de mettre en exergue une recherche objective et complète qui reflète la réalité. Donc, l'approche anthropologique vise à dire ceci : embrasser le métier de garde d'enfant(s) a un sens politique et a son importance sociale, donc une légitimité en tant qu'objet d'étude pour les sciences sociales et humaines, dont l'anthropologie est l'une des disciplines.

Ce travail s'intéresse uniquement aux parents qui vivent en couple (hommes et femmes). Il s'agit très souvent de cadres qui travaillent à temps plein, avec des horaires atypiques et des journées très longues et surchargées. Ils ne peuvent pas placer leurs enfants à la crèche ou chez l'assistante maternelle, parce que leurs horaires ne leur permettent pas de les récupérer aux heures de fermeture de ces institutions. C'est pourquoi ils ont recours à des employées à leur domicile. Ces dernières travaillent à temps plein (entre 48 et 55 heures par semaine) et sont salariées du particulier employeur, exerçant un métier reconnu par la branche professionnelle et régi par une convention collective nationale. C'est cette catégorie de femmes employées qui rencontre des difficultés sur plusieurs plans : au domicile des parents où elles exercent leur métier, elles subissent des pressions qu'elles acceptent, par peur d'être licenciées et de se retrouver au chômage. Ce sont elles aussi qui passent le plus de temps au domicile des parents, ce qui reflète la réalité du quotidien et la vérité des propos qu'elles ont tenus avec moi ou avec leur entourage. Elles avouent que leurs relations avec les parents qui les emploient sont souvent tendues à cause des différences culturelles et des conditions qui ne leur facilitent pas un bon exercice de leur métier. Et surtout, parce que les parents employeurs

[95] Evans-Pritchard (Edward Evan). La femme dans la société primitive. Traduit de l'anglais par A. Rivière, Paris. Presses universitaires de France, 1971, p. 25.

se croient très supérieurs à elles, du fait de leur statut de cadre. Ils se permettent alors de les rabaisser, de ne pas les respecter, de violer ou de détourner certaines lois de la convention collective. Ces employées, avec lesquelles j'ai partagé quelques années de travail à Paris et dans les villes limitrophes, se divisent en groupes : de 6 à 10, voire 17 femmes dans le même groupe.

En exerçant le métier de garde d'enfant(s), je me suis promenée dans les squares pour les petits dans Paris et les villes limitrophes, ainsi que dans certains grands parcs comme le parc Montsouris dans le 14e arrondissement de Paris, le parc Salaniac de Malakoff (Hauts-de-Seine, 92), le parc Monceau dans le 8e à Paris.

Vu la force de l'amitié qui s'établit entre les employées de garde d'enfant(s), mes rencontres avec ces femmes se sont parfois concrétisées dans des restaurants en dehors du travail. J'ai côtoyé, dans les centres de formation à Paris, plusieurs autres groupes avec lesquels j'ai gardé des contacts et qui me tenaient au courant des événements. J'ai aussi rencontré quelques employées le dimanche, le jour du marché, et nos conversations portant sur leur travail au domicile des parents ont apporté beaucoup de contributions à ce sujet.

La complexité du vocabulaire est évidente, et il n'est pas toujours évident de trouver dans la langue française le mot juste équivalant aux termes utilisés par les employées dans leurs différentes langues maternelles, d'autant plus que chaque mot ne traduit pas forcément en français la pensée de l'employée. Il est souvent usité comme une métaphore. Pour cette raison, j'ai tenu à expliquer le sens le plus proche en français, il est mis entre parenthèses.

Tous les noms des parents sont désignés uniquement par la première lettre suivie d'un point. Tous leurs prénoms et ceux des employées ou ceux des personnes interrogées sont transcrits en gras, et tous sont des emprunts afin de garder l'anonymat et préserver les personnes interrogées ainsi que ma propre personne. D'ailleurs, pour ma part, j'apparais sous plusieurs prénoms ou le mot « employée », lorsqu'il s'agit d'apporter un témoignage que je juge susceptible de heurter la sensibilité de mes employeurs, dans le cas contraire, le « je » est utilisé. Toutes les citations sont mises entre guillemets.

Quant aux propos tenus des personnes, ils sont transcrits en italique, et lorsqu'il s'agit de certaines informations que j'ai jugées utiles, mais qui n'ont pas un lien direct avec le sujet, elles sont reportées en bas de page.

Le terme « nourrice » est utilisé en tant que tel à l'époque où l'enfant est nourri au sein d'une femme qui n'est pas sa mère biologique. Il est mis entre guillemets cédilles lorsqu'il est évoqué par des personnes aujourd'hui. Quant à moi, j'ai utilisé le vocable « employée de

garde d'enfant(s) ». J'ai évité l'expression « garde d'enfant(s) » figurant dans la convention collective, car j'estime qu'elle ne répond pas tout à fait au contenu de celle-ci qui inclut l'éducation des enfants et la formation professionnelle.

En ce qui concerne le métier, j'ai utilisé le mot « accueil » lorsque l'enfant est gardé dans une institution collective (la crèche, la halte-garderie, jardin d'enfant, école maternelle) ou chez l'assistante maternelle et le mot « garde » lorsqu'il est gardé au domicile de ses parents.

II. MÉTIERS DE LA PETITE ENFANCE

1. Aperçu historique

Depuis l'apparition de l'être humain, le nourrisson a comme seul aliment naturel le lait maternel qui lui assure le développement de son corps et le protège des maladies. C'est « un contrepoison »[96]. Depuis très longtemps aussi, le nourrisson a été allaité par une autre femme que sa mère biologique, pour de multiples raisons (santé, abandon, séparation, mort, prestige social, etc.) De ce fait, la nourrice existe historiquement depuis l'Antiquité et dans toutes les sociétés anciennes.

En Europe, particulièrement en France, le phénomène nourricier est aussi connu. Le professeur Maigne nous rapporte le discours de Mme Auchard, nourrice du roi de Rome : « […] Douze cents femmes se firent inscrire pour solliciter la place de nourrice. Le nombre fut réduit à deux cents, puis à cinquante, à vingt-huit, à douze, à six, enfin à trois dont deux restent constamment retenues. La nourrice avait vingt-trois ans et demi, son lait avait quatre mois et demi, le fils de la nourrice avait tété avec le prince pendant trois mois »[97].

Au XVIIIe et au XIXe siècle, la bourgeoisie parisienne a adopté le phénomène nourricier qui a connu sa gloire même dans les classes populaires, jusqu'à ce que « l'industrie des nourrices soit organisée »[98].

On pourrait penser que les mères de la classe bourgeoise n'allaitaient pas leurs enfants pour des raisons de santé ou d'héritage. La mère donne son nourrisson à une autre femme pour que la mère puisse enfanter de nouveau et assurer un héritier.

Il existe une autre explication, d'ordre personnel et fantasmatique, proposée par les professionnels de l'époque : « La fortune et le rang tuent le cœur. L'égoïsme finit par étouffer tout autre sentiment, et la femme, jalouse de conserver ses charmes, finit par se soustraire à une obligation qui la privait en même temps de sa liberté et de ses plaisirs »[99]. Et si les femmes parisiennes préféraient faire allaiter leurs enfants par des nourrices, c'est « parce qu'elles préféraient sacrifier les jouissances les plus douces de la maternité aux plaisirs du monde, aux soirées, aux bals, aux spectacles où elles veulent faire parade de leurs toilettes, et faire briller leurs parures aux yeux des gens qu'elles ne connaissent même point »[100].

---

[96] Maigne (Pierre). *Op. cit*., p. 5.
[97] Maigne (Pierre). *Op. cit*., p. 218-219.
[98] Delore. *Dictionnaire Dechambres*. P. 398.
[99] Maigne (Pierre). *Op. cit*., p. 21.
[100] Monot (Charles). *De l'industrie des nourrices* : mortalité des petits enfants. Paris, 1867, p. 70.

De ce fait, toutes les femmes de cette époque trouvent leur compte : les riches conservent leur beauté en se déchargeant de la lourde responsabilité de nourrir au sein leurs enfants, et les pauvres trouvent dans ce métier un moyen de gagner de l'argent afin de subvenir aux besoins de leurs propres enfants.

Cet argument est encore totalement d'actualité. Les parents ont souvent recours à une employée qu'ils embauchent spécialement, ou à une baby-sitter pour garder leurs enfants le week-end, en soirée et même pendant les vacances, afin que le couple se retrouve seul avec leurs amis, sans être encombrés. Quant à ces femmes qui les remplacent pendant leur absence, elles se font un petit pécule qui leur évite aussi de se retrouver au chômage.

Au temps des nourrices en France, on distingue deux modes de garde d'enfant(s) : la nourrice à emporter et la nourrice sur lieu.

- **Nourrice à emporter**

Elle vient à Paris récupérer le nourrisson et l'emmener chez elle à la campagne pour le nourrir au sein. On l'appelait aussi « nourrice à la campagne »[101] ou bien « nourrice sédentaire ». L'enfant lui est confié par les parents eux-mêmes ou par l'intermédiaire des bureaux de placement parisiens ou de l'agence régionale. Mais la mort guette les nourrissons et peu nombreux sont ceux qui survivent à de mauvais traitements et à la négligence. D'ailleurs le Dr Monot n'a pas cessé d'avertir les parents en leur disant que « les enfants que vous envoyez à la nourrice sont des enfants que vous envoyez à la mort[102]», d'où la nécessité de faire venir la nourrice au domicile des parents pour mieux la surveiller, comme c'est le cas aujourd'hui, mais pour d'autres raisons, puisque la fonction de nourrir au sein n'est plus d'actualité.

- **Nourrice sur lieu**

La femme de campagne quitte son foyer et son propre enfant juste après les couches et vient à Paris pour nourrir de son sein les « petits-Paris » comme on les appelait à l'époque. Celle-ci est plus privilégiée que les autres domestiques. Elle est bien nourrie, habillée, mais elle est aussi très surveillée. Plusieurs nourrices sur lieu sont devenues des confidentes et conseillères des patronnes qui les employaient. D'ailleurs le phénomène perdure de nos jours, et plusieurs parents se confient à leurs employées, comme nous le verrons par la suite.

[101] Delore. *Dictionnaire Dechambres*, p. 379.
[102] Monot (Charles). *Op. cit.*, p. 76.

• Commerce des nourrices

Peu à peu, le réseau s'est construit et les « recommanderesses », les meneurs et les meneuses, les médecins de familles et les accoucheurs sont les maîtres à bord. Ce sont eux qui se chargent du recrutement et du placement des nourrices. De ce fait, les bureaux de recrutement ont vu leur nombre augmenter. D'après le Dr Monot, le commerce des nourrices le plus important était celui du Morvan, et il estime qu'en 1861, « sur 2 884 femmes qui avaient accouché dans le canton du Montsauche, 1 897 femmes étaient parties comme nourrices à Paris. »[103] La progression de l'enregistrement des femmes nourrices pour Paris était spectaculaire, et, chaque année, plus de « cinq mille sont conduites par les meneurs à l'hospice de la maternité de Paris »[104]. Le taux le plus élevé de recrutement dans les campagnes françaises s'explique tout d'abord par le rejet des femmes de ville qui se présentaient comme nourrices. À l'époque, ces femmes étaient mal vues par les organisateurs de ce commerce parce que « celles-ci sont des filles tombées dans l'inconduite ou ce sont des femmes en mésintelligence avec leur mari. Elles portent des traces de souffrance physiques et morales. Elles ne peuvent être mises en parallèle avec ces femmes des campagnes robustes qui considèrent l'allaitement d'un nourrisson comme une occupation ordinaire »[105]. Au début, les professionnels avaient remarqué que c'étaient les femmes de campagne pauvres qui étaient intéressées par ce métier, mais une fois l'industrie installée, ils ont constaté que même les plus élégantes des pays ruraux « se travestissaient en paysanne, afin de pouvoir se placer comme nourrices »[106]. Les plus rusées vont même jusqu'à tromper le maire de leur village chargé de délivrer les agréments « en faisant jaillir leur lait malgré sa pénurie, ou bien en apportant un nourrisson étranger qu'elles présentaient comme le leur »[107].

• Choix de la nourrice : ses références

La nourrice possédait un livret qui contenait tous les renseignements apportés par le médecin qui l'avait qualifiée apte. De plus, on y résume l'histoire de son allaitement, et le maire de sa commune lui délivre « un certificat attestant que son enfant est mort ou a dépassé l'âge de neuf mois »[108]. Les règles qui régissent le choix de la nourrice sont draconiennes. Elle

103 Monot (Charles). *Op. cit.,* p. 14.
104 Maigne (Pierre). *Op. cit.*, p. 7.
105 Maigne (Pierre). *Op. cit.,* p. 398.
106 Monot (Charles). *Op. cit.*, p. 30.
107 Delore. *Dictionnaire Dechambres*, p. 407.
108 Delore. *Op. cit.*, p. 396.

est choisie pour plusieurs qualités, médicales et non médicales, notamment celles portant sur son physique et sa structure biologique. Son physique est passé au peigne fin : « sa corpulence, sa dentition, la fraîcheur de son visage, la douceur de sa peau, la fermeté de ses mamelles »[109]. Le médecin de famille ou le médecin-accoucheur doit examiner minutieusement certaines parties de son corps, en particulier « les seins, le lait, les organes génitaux et les organes internes »[110], afin de détecter la moindre anomalie ou maladie qui pourrait se transmettre par la suite à l'enfant. En fait, les maladies les plus redoutées sont surtout « l'eczéma, le prurigo, l'acné rosacée et la syphilis »[111]. On observe aussi la couleur de la peau d'une nourrice. Selon les idées véhiculées à l'époque, la nourrice à la peau de couleur brune est supérieure à la nourrice blonde sous prétexte que « chez les blondes, les fonctions sont peu actives, les passions sont faibles, le moral est sans force, les volontés s'expriment sur le bord des lèvres »[112], et d'après certains médecins, on repousse les blondes à cause de « leur lait très séreux »[113]. Les brunes ont « l'esprit réfléchi, quelques fois gai, leurs volontés sont fermes et durables, la confiance qu'elles ont dans leur physique soutient leur moral, et l'on peut remarquer chez elles assez de persévérance »[114]. Il reste tout de même à savoir si la couleur de la peau influence vraiment le lait de la nourrice ou bien c'est une idée archaïque qui « ne repose sur aucune base solide »[115].

Cette idée de couleur est vivement présente de nos jours, et les Maghrébines ainsi que les femmes de l'Afrique noire sont plus sollicitées que les femmes occidentales, non pas pour leur lait puisqu'elles ne donnent plus le sein aux enfants dont elles ont la garde, mais pour leur passion naturelle pour les petits, une qualité que l'on trouve rarement chez les femmes françaises qui refusent ce métier et le méprisent.

L'expérience est la bienvenue. On choisit une nourrice multipare, qui a déjà allaité plusieurs fois, car « elle donne plus de garantie pour la durée et la qualité de son lait »[116], et une femme mariée est plus sollicitée qu'une fille-mère, car cette dernière « risque d'introduire des éléments d'inconduite et d'immoralité »[117]. Enfin, son âge de référence est situé entre « vingt-cinq ans et trente-cinq ans »[118]. Ceci dit, après le sevrage de l'enfant, la nourrice reste

109 Maigne (Pierre). *Op. cit.*, p, 53.
110 Delore. *Op. cit.*, *Op. cit.,* p. 400.
111 Delore. *Op. cit.,* p. 403.
112 Maigne (Pierre). *Op. cit.*, p. 147.
113 Delore. *Op. cit.,* p. 399.
114 Maigne (Pierre). *Op. cit.*, p. 144.
115 Drouet (Henry). *Op. cit.*, p. 142.
116 Delore. *Op. cit.,* p. 399.
117 Drouet (Henry). *Op. cit.*, p. 40.
118 Maigne (Pierre). *Op. cit.*, p. 17.

dans la famille, passe au statut de « nourrice sèche » et continue à s'occuper de l'enfant d'où son nom « bonne d'enfants ».

Aujourd'hui, à l'identique, dans certaines familles très aisées, l'employée de garde d'enfant(s) devient gouvernante dans cette même famille

● Surveillance de la nourrice

Sous l'œil vigilant des parents, la nourrice ne reste jamais seule. Les recommandations du médecin sont suivies à la lettre. De ce fait, elle passe à un régime auquel elle n'est pas habituée chez elle à la campagne. D'une part, elle est tenue de s'abstenir « d'aliments salés, âcres, aux ragoûts très assaisonnés, de tous les excitants »[119]. D'autre part, son comportement doit être exemplaire et irréprochable. C'est pour cette raison qu'elle est toujours accompagnée lors de ses sorties soit par la mère du nourrisson, soit par une personne en qui les parents ont une confiance absolue. Cette surveillance lui évitera aussi les boissons alcoolisées et surtout « l'acte vénérien »[120]. De plus, en surveillant ses sorties, on ne lui permettra pas de côtoyer d'autres femmes du métier « dont les conseils qu'elles se donnent réciproquement sont loin d'être avantageux pour la famille et le nourrisson »[121].

Aujourd'hui, celle qui garde les enfants est aussi surveillée, mais avec d'autres moyens plus sophistiqués, avec les nouvelles technologies mises à la disposition des parents, les caméras, les vidéos, les enregistrements, et ce à l'insu de l'employée.

● Mortalité des enfants

À la fin du XVIIIe siècle, la mortalité des enfants en bas âge a atteint son apogée. Bertillon a démontré que cette mortalité « de la naissance à un an était de 20 % ». La mortalité était le résultat de la négligence. Les enfants meurent au cours du voyage, car ils sont transportés sans aucune protection contre le froid et sans sécurité. Chez la nourrice, les enfants se retrouvent dans des conditions de vie déplorables. Ils sont victimes de maladies infectieuses, les conditions d'hygiène sont très précaires et ils sont très mal nourris. Très souvent, la nourrice leur donne d'autres aliments comme des soupes ou des bouillies très tôt, ou bien, elle les nourrit au biberon et continue à donner le sein à son propre enfant.

Les médecins ont vivement critiqué la nourrice sur lieu qui a abandonné son propre nourrisson et s'est séparée de lui précocement. Et puis, malgré son placement sous haute et

---

119 Maigne (Pierre). *Op. cit.*, p. 17.
120 Maigne (Pierre). *Op. cit.*, p. 17.
121 Dr Drouet. *Op. cit.*, p. 93.

étroite surveillance, elle a échappé complètement à la vigilance des parents et n'a pas hésité à employer des méthodes douteuses pour trouver un peu de tranquillité.

Ainsi, par exemple, lorsque certaines nuits du nourrisson sont agitées et que la nourrice ne trouve pas le sommeil, « celle-ci ne craint pas d'administrer quelque narcotique tel que de l'eau de pavot au bébé »[122].

• Stopper l'hémorragie : loi Roussel

Devant la situation extrême où les enfants périssaient avant l'âge d'un an de misère et de faim, les médecins se sont inquiétés et ont vivement dénoncé leur mortalité trop importante. L'une des premières préoccupations du Dr Monot était de faire face à la mortalité des enfants en bas âge. Pour lui, l'urgence était dans le remède et le remède était dans le règlement. Voici certaines de ses propositions : « qu'elles sachent (les nourrices) qu'il existe un règlement qui est strictement exécuté, et vous verrez bientôt disparaître un grand nombre des abus que nous avons signalés [...]. Indiquons les mesures qui devraient être prises, mais que ces mesures soient protectrices du point de vue des familles parisiennes, protectrices du point de vue des nourrices mercenaires [...]. Fermez les bureaux de recrutement, les Parisiennes allaiteront leurs enfants ! »[123].

Mais la vraie dynamique de lutte contre la mortalité des enfants en bas âge s'est vue dans les propositions du médecin-député sénateur Roussel (1816-1903), premier législateur de la protection de l'enfance. Sa loi a été adoptée le 23 décembre 1874. Elle s'appliquait aux enfants âgés de moins de deux ans placés en nourrice contre un salaire.

Voici certains de ses articles :

- **Article premier**

Il indique que c'est à l'État de prendre en charge la protection des enfants en bas âge lorsqu'ils sont gardés par d'autres hors du domicile de leurs parents.

« Tout enfant âgé de moins de deux ans, qui est placé, moyennant salaire, en nourrice, en sevrage ou en garde, hors du domicile de ses parents, devient, par ce fait, l'objet d'une surveillance de l'autorité publique ayant pour but de protéger sa vie et sa santé ».

- **Article 5 :** Il précise le suivi des enfants par des médecins « dans les départements où l'utilité d'établir une inspection médicale des enfants en nourrice, en sevrage ou en garde, est reconnue par le ministre de l'intérieur. »

[122] Drouet (Henry). *Op. cit.,* p. 95.
[123] Monot (Charles). *Op. cit*., pp. 131-132.

- **Article 6 :** Les parents ou la personne qui placent un enfant en nourrice, en sevrage ou en garde ont l'obligation de le déclarer aux autorités concernées.

« Toute personne qui place un enfant en nourrice, en sevrage ou en garde, moyennant un salaire est tenue, sous les peines portées par l'article 346 du code pénal, d'en faire la déclaration à la mairie [...], en remettant à la nourrice ou à la gardeuse un extrait de naissance de l'enfant qui lui est confié ».

- **Article 7 :** La surveillance de toutes les personnes ayant à charge un nourrisson est stricte, ainsi que tous les bureaux et les personnes qui se chargent du recrutement des nourrices ou des gardiennes. La nourrice qui refuse d'être inspectée par les autorités (médecin, maire, ou autre personne déléguée par les autorités) est passible d'une amende.
- **Article 8 :** Les nourrices et les gardiennes sont soumises à un règlement qui contrôle leurs capacités à prendre en charge un nourrisson. Le maire de leur commune veille à ce que leurs propres enfants aient déjà atteint sept mois ou bien, ils sont nourris par d'autres femmes conformément au règlement.

« Toute personne qui veut se procurer un ou plusieurs enfants en sevrage ou en garde est tenue de se munir préalablement des certificats exigés par les règlements pour indiquer son état civil et justifier son aptitude à nourrir ou à recevoir des enfants en sevrage ou en garde. Toute personne qui veut se placer comme nourrice sur lieu est tenue de se munir d'un certificat du maire de sa résidence, indiquant si son dernier enfant est vivant et constatant qu'il est âgé de sept mois révolus, ou, s'il n'a pas atteint cet âge, qu'il est allaité par une autre femme remplissant les conditions qui seront déterminées par le règlement prescrit par l'article 12 de la loi présente ».

- **Article 9 :** Les nourrices ou les gardiennes sont tenues de déclarer aux autorités concernées tous les enfants qui leur sont confiés, ainsi que leur retrait pour une quelconque raison

« Toute personne qui a reçu chez elle, moyennant un salaire, un nourrisson ou un enfant en sevrage ou en garde est tenue, sous les peines portées à l'article 340 du code pénal : d'en faire la déclaration à la mairie, dans les trois jours de l'arrivée de l'enfant, de déclarer, dans le même délai le retrait de l'enfant, de faire la même déclaration en cas de changement de résidence, de déclarer le décès de l'enfant dans les vingt-quatre heures ».

- **Article 11 :** Les bureaux de recrutements sont strictement soumis à l'obligation d'obtenir l'autorisation du préfet de police

« Nul ne peut ouvrir ou diriger un bureau de nourrice, ni exercer la profession

d'intermédiaire pour le placement des enfants en nourrice, en sevrage ou en garde, et le louage des nourrices, sans avoir obtenu l'autorisation préalable du préfet de police ».

Depuis, l'enfant n'est plus considéré comme objet, mais il est sujet et attire toute l'attention des pouvoirs publics. Ainsi, la France est le seul pays en Europe où « le métier de nourrice et la surveillance des enfants de moins de deux ans sont placés sous l'autorité de l'État »[124]. En fait, dès la fin du siècle, naissent les salles d'asile. Elles deviennent « la première étape de la substitution d'une préscolarisation à la garde domestique »[125]. Elles sont créées par des religieuses, des dames de charité et des dames élégantes de la société bourgeoise ; dans le but d'offrir un lieu confortable aux enfants abandonnés et négligés dans les classes sociales et permettre aux mères d'aller travailler. Les salles d'asiles se transforment ensuite en jardins d'enfants et les crèches telles que nous les connaissons aujourd'hui.

C'est au XIXe siècle que le biberon apparaît et entraîne la réduction du nombre des nourrices. Dans les années vingt, l'assistance publique a créé « des centres d'élevage » où les nourrices élèvent les enfants au biberon. Au XXe siècle, le triomphe de la puériculture et des techniques médicales a fait que les professionnels dictent aux mères les mesures à prendre et « le triomphe du biberon a transformé la relation entre les femmes et les nourrissons au plan symbolique comme au plan pratique »[126].

Les efforts concernant le développement physique, intellectuel et affectif n'ont cessé de s'accentuer, les pouvoirs publics ont pris en charge l'enfant, et l'ont avant tout protégé.

De ce fait, l'image de la nourrice est ostensiblement réfutée par les mères qui ont préféré donner elles-mêmes le biberon ou allaiter leurs nourrissons. Mais le marché des nourrices n'a pas disparu complètement. Au contraire, il a persisté jusqu'à la fin de la première guerre mondiale, et leur disparition se voit nettement vers le début du XXe siècle où « le dernier bureau ferme en 1936 »[127]. Mais si le dernier bureau a fermé ses portes il y a 75 ans, ce n'est pas pour autant que les « nourrices » à domicile ont disparu. Elles ont seulement cessé de donner le sein. Le besoin de les faire venir au domicile des parents pour s'occuper des enfants a accru ces dernières années.

[124] Du Saussois (Nicole). Assistante maternelle et garde d'enfant(s). Vuibert, 2007, p. 14.

[125] Jean-Noël (Luc). L'invention du jeune enfant au XIXe siècle. De la salle d'asile à l'école maternelle. Ed. Belin, Paris, 1997. Introduction, p. 9.

[126] Duby (Georges), Perrot (Michèle). Histoire des femmes en Occident : Le XIXe siècle. Sous la direction de Fraisse (Geneviève), Plon, Paris, 1991, p. 372.

[127] Didier-Jean-Jouveau (Claude-Suzanne). *Anthologie de l'allaitement : allaiter aujourd'hui. Bibliothèque de la Leche League*, n° 54, 2003.

2. Politique d'accueil de nos jours

L'ordonnance du 2 novembre 1945 est à l'origine de la PMI (Protection maternelle et infantile) qui voit le jour en 1946 et fait évoluer la fonction nourricière vers une fonction de « garde et de soins » qui a pour objectif de surveiller les placements des enfants de l'assistanat.

En ce qui concerne les modes de garde, depuis le début du XXe siècle, l'enfant voit ses droits reconnus : il est défendu par l'État, grâce à la mise en place de la politique de la petite enfance. Ce concept est utilisé pour désigner les actions politico-sociales menées en direction des familles pour l'accueil du jeune enfant ou sa garde éducative (de zéro à six ans). Ces moyens ont transformé profondément l'existence de l'enfant de moins de six ans, à partir des années soixante-dix, lorsque la politique de la petite enfance « s'est orientée vers la diversification des modes de garde »[128], mais c'est vers la fin des années quatre-vingt que « la tendance à la privatisation de ces derniers se renforce, en particulier au domicile des parents »[129]. Ce dernier mode diminue la pression sur les institutions collectives qui ne peuvent plus satisfaire les besoins en garde d'enfant(s), notamment ceux de moins de trois ans.

Ces vingt dernières années ont été marquées par des changements incessants dans le domaine de la politique de la petite enfance, via la médecine, la puériculture, la pédiatrie, la psychologie et la pédopsychiatrie. Les efforts réalisés, en vue de protéger l'enfant, sont énormes : ainsi, l'enfant qui était hier encore « dominé, réduit à l'immobilité et au silence, devient "cet enfant-roi" sur lequel convergent les affections et reposent les espoirs »[130]. Il est accepté, reconnu, choyé, dans les différents modes de garde : en crèche, à la halte-garderie, chez l'assistante maternelle, à l'école maternelle, il est même gardé chez lui comme une personne respectable. La politique de la petite enfance a laissé les parents choisir librement de déterminer eux-mêmes le mode de garde qui convient à leur équilibre professionnel et familial. Aujourd'hui, les enfants, encore non scolarisés à la maternelle, sont gardés au sein de diverses structures. Ainsi se développent plusieurs modes de garde dans les lieux collectifs et individuels : les crèches, les maternelles, les jardins d'enfants, les parents, les grands-parents,

---

[128] Collections « *Statistique* », n° 1, juin 2000.

[129] Labruyère (Chantal), Causse (Lise), Fournier (Christine). Les aides à domicile : des emplois en plein remue-ménage. Syros-la Découverte, 1998 (Alternatives sociales, p. 8).

[130] Norvez (Alain). De la naissance à l'école : santé, modes de garde dans la France contemporaine. INED-Presses universitaires de France. Travaux et documents, cahier n° 126, pp. 46-47.

les voisins, l'assistante maternelle et l'employée au domicile des parents.

En France, on distingue trois modes de garde reconnus : la garde en institution, la garde individuelle par les assistantes maternelles agréées et la garde par les employées au domicile des parents.

2.1. Lieux d'accueil et de garde

Accueil en institution

Il est assuré par les crèches et leurs différentes structures d'accueil, permettant de recevoir des enfants âgés de deux mois, dont les parents ont une activité professionnelle.
En voici quelques exemples :

- **La crèche collective** (crèche municipale et familiale) est un lieu qui accueille les enfants de 2 mois à 3 ans, répartis par tranche d'âge. Ils sont encadrés par des professionnels : auxiliaire de puériculture, éducatrices de jeunes enfants et puéricultrices. La gestion de ces crèches relève des municipalités ou des départements. Dans le cas de la crèche familiale, le mode d'accueil est au domicile de l'assistante maternelle, celle-ci est rémunérée par la mairie.
- **La crèche parentale** accueille les enfants de moins de trois ans, dont les parents ont une activité professionnelle. Elle est gérée par les parents eux-mêmes, regroupés en association, sous la responsabilité de professionnels, après avoir obtenu un agrément délivré par la direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé. Les parents s'engagent à la surveillance des enfants à tour de rôle, selon les modalités précisées dans le statut de l'association.
- **Les mini-crèches** sont des espaces créés dans des appartements aménagés à cet effet ou des maisons individuelles pouvant accueillir jusqu'à dix enfants.
- **Les jardins d'enfants** accueillent des enfants de deux ans et demi à six ans aux horaires scolaires. Ce sont des établissements privés qui assurent les mêmes fonctions que l'école maternelle.
- **La halte-garderie** est un lieu d'accueil occasionnel des enfants à partir de deux mois à temps partiel (trois demi-journées par semaine). Au début, la halte-garderie était faite pour « dépanner les mères qui ne travaillent pas souvent »[131], elles y déposaient leurs enfants pour aller chercher du travail. Aujourd'hui, la halte-garderie reçoit même les

[131] Norvez (Alain). *Op. cit.,* n° 126, p. 153.

enfants des parents qui travaillent. C'est un lieu qui offre l'occasion de s'initier à la vie du groupe en dehors du cadre familial. De plus, elle permet aux parents des moments de détente dans la journée : loisirs, sorties, achats, en plus de la recherche d'un travail.

- **Garde individuelle**

La garde individuelle peut être informelle et formelle. La première est un mode de garde effectué par des personnes rémunérées par les parents, mais non déclarées à l'URSSAF. Ce mode peut s'effectuer au domicile des parents ou à celui de la personne qui garde l'enfant. Le travail au noir dans le métier de garde d'enfant(s) est très répandu : la voisine de palier, une amie (en congé de maternité, au chômage ou à la retraite), une étudiante, la femme de ménage, la gardienne de l'immeuble.

La deuxième peut être effectuée par les parents eux-mêmes lorsqu'ils sont en congé parental ou si l'un d'eux ne travaille pas. D'après les statistiques du CAS, c'est le premier mode de garde, car « près de deux tiers des enfants sont gardés par leur mère. »[132] Quant aux grands-parents, ils assurent eux aussi la garde de leurs petits-enfants, mais ils sont plus investis en province qu'en région parisienne, parce qu'aujourd'hui et surtout à Paris, ils tendent à consacrer leur temps libre à leurs loisirs et satisfont leurs désirs (voyages, rencontres, randonnées, etc.). Je connais plusieurs grands-mères qui m'ont raconté : « Je peux les garder de temps en temps, mais pas tous les jours, c'est trop ». « Nous, on a élevé les nôtres sans aide, il faut qu'ils *(les parents d'aujourd'hui)* apprennent à se débrouiller, il ne faut pas qu'ils comptent trop sur nous, on est fatigués. » « Moi, je peux garder les grands, mais pas les petits, je ne peux pas bouger sinon. »

Cependant il existe deux modes de garde individuelle selon lesquels l'employée est rémunérée à titre salarial et est déclarée à l'URSSAF, soit :

- **Accueil au domicile de l'assistante maternelle agréée**

De nos jours, avec l'évolution des besoins de la société française, la nourrice à emporter d'autrefois a acquis un statut qui la qualifie « d'assistante maternelle ». Elle est recrutée sur plusieurs critères, après plusieurs contrôles qui lui permettent de s'occuper des enfants des autres. Et « même si on lui garde ce nom, la nourrice n'est plus qu'une éleveuse, une gardienne, dont l'âge et la fécondité n'ont plus d'importance »[133]. Elle évolue avec la transformation du secteur de la petite enfance où deux conventions collectives nationales

[132] Damon (Julien). « *Note de Veille* ». CAS, n° 34 du 13/11/2006, p. 2.
[133] Du Saussois (Nicole). *Op. cit.,* p. 14.

voient le jour : celle des assistantes maternelles agréées et celle des salariées des particuliers employeurs. C'est le mode le plus employé, par choix ou par nécessité.

Il présente une capacité d'accueil deux fois supérieure à celle proposée en accueil collectif, parce qu'il est accessible aux classes de la population dont les revenus sont moyens. Le statut de l'assistante maternelle nécessite un agrément délivré par le Conseil général du département du lieu de sa résidence. Cet agrément a une validité de cinq ans d'exercice renouvelables, mais avant de l'obtenir, les candidates suivent une formation obligatoire d'une durée de 60 heures par an, et passent des tests éducatifs liés à leurs capacités éducatives et à leur maîtrise de la langue française. Le service de la PMI et ses professionnels (puéricultrices, éducatrices de jeunes enfants, médecins, psychologues) participent à son encadrement. Ce sont eux qui organisent et instruisent les dossiers des candidates, réalisent les actes de la formation professionnelle, exercent la surveillance et le contrôle à leur domicile. Les conditions de l'attribution de l'agrément sont précédées d'abord par une enquête des services de la PMI. Sont évalués les capacités physiques et mentales de la candidate, l'état des lieux de son logement (la superficie et le sanitaire), son statut familial et sa vie privée sont passés au peigne fin (le conjoint, le nombre d'enfants petits et grands). Ces contrôles sont multipliés tout au long de l'exercice du métier, mais ils restent théoriques et parfois inefficaces : on peut tomber sur le meilleur comme sur le pire. Par exemple, avant la visite du domicile de l'assistante maternelle, les services de la PMI l'avertissent par un coup de fil lui annonçant leur venue. Pendant ce temps, elle peut remettre de l'ordre dans sa maison et la réorganiser de façon à la faire briller aux yeux de l'assistante sociale ou du médecin. Elle a aussi largement le temps d'avertir les parents de l'enfant qu'elle garde en plus au noir, afin qu'ils puissent trouver une solution pour le faire surveiller par une autre personne, pendant que les services effectuent leur visite. Enfin, l'assistante maternelle adhère à un syndicat qui défend ses droits et la protège contre toute agression pendant qu'elle exerce son métier. Elle accueille à son domicile de un à trois enfants de manière permanente, entre neuf et onze heures de garde. À l'heure actuelle, la ministre de la Famille prévoit quatre enfants au lieu de trois pour pallier le manque de places. Les enfants lui sont confiés par les parents : elle est employée par eux-mêmes, ou par un organisme ou une collectivité comme la crèche familiale.

- **Garde au domicile des parents**

La nourrice sur lieu d'autrefois, continue aujourd'hui à garder les enfants au domicile des parents, sans donner le sein, ce qui lui vaut le nom de « garde d'enfant(s) » dans la CCN

(convention collective nationale). Selon une étude de l'INSEE « la profession de garde d'enfant(s) au domicile des parents est encore peu répandue, avec 5 % des salariés du secteur dont 98 % de femmes tandis que les assistantes maternelles agréées sont trois fois plus nombreuses avec 16 %, dont 99,7 % de femmes ».

En comparaison avec la garde individuelle hors du domicile des parents, 1 % sont des assistants maternels de sexe masculin, mais les personnes qui sont employées en tant que garde d'enfant(s) au domicile des parents sont exclusivement des femmes, majoritairement étrangères (à environ 70 %). La plupart remplissent les conditions légales de travail en France, d'autres non. Contrairement à la femme de ménage et à l'assistante de vie qui s'occupe des personnes âgées et qui exerce une multi-activité et souvent à temps partiel, l'employée de garde d'enfant(s) de moins de trois ans travaille à temps plein. Elle est soumise aux dispositions légales relatives à la durée de travail qui figure dans la convention collective des salariés du particulier employeur. Mais le taux horaire dépasse souvent celui indiqué dans la convention. La caractéristique la plus frappante réside dans la concentration du salaire horaire brut qui ne dépasse jamais le SMIC. Les premières quarante heures sont payées au SMIC. Les huit heures suivantes sont rémunérées avec une majoration de 25 %. Au-delà de 48 heures, toutes les heures seront majorées de 50 %. L'employée peut négocier son salaire selon le nombre d'enfants et selon que ce soit une garde simple ou une garde partagée. Mais très souvent, ce sont les parents qui fixent le salaire brut, selon la grille des salaires de la convention collective.

La garde à domicile s'inscrit dans le secteur des services à la personne qui s'est développé ces dernières années. Son expansion se manifeste par le nombre croissant d'agences, d'entreprises et d'associations spécialisées dans l'offre et la demande, par des forums, des colloques et des salons des services à la personne et via internet. Ainsi, de petites structures se sont créées et ne cessent de se développer pour répondre à des besoins particuliers, tel le soutien scolaire et comme la garde des enfants au domicile des parents considérée comme la plus demandée.

Le lieu de travail est avant tout le domicile des parents, lieu strictement privé. Il ne relève donc pas du travail social (comme pour celui des assistantes maternelles) d'aucun agrément exigé, aucun suivi, aucun contrôle de l'employée en l'absence des parents ni d'inspecteur, ni de médecin de travail, ni de service d'hygiène.

L'employée passe 10 à 11 heures par jour, voire plus, livrée à elle-même et fait ce qu'elle veut. En effet, les dispositions du code du travail ne sont pas appliquées au domicile privé, et

la grande question que se posent les professionnels de la petite enfance réside justement en « la compétence des personnes qui s'occupent des enfants en bas âge au domicile des parents : leur formation, leur encadrement, leur contrôle et aussi leurs conditions de travail »[134].

Seule la conscience de l'employée et la confiance des parents en elle sont de mise. La confiance réciproque prime avant le contrat de travail et est le régulateur également pour une certaine dimension affective entre la « nounou » et l'enfant qui lui est confié. C'est donc aux parents seuls de vérifier les compétences et références de cette dernière.

Cependant, les agences de recrutement, les associations et les organismes agréés par l'État peuvent aider les parents dans leurs choix et dans le contrôle de l'employée, mais cela a un coût, et certains employeurs ne sont pas prêts à modifier leur mode de vie surtout en ce qui concerne l'hygiène, la sécurité du domicile et l'alimentation des enfants. Les recommandations des recruteurs sont donc parfois une corvée de plus pour les parents.

La garde au domicile, même si elle est coûteuse, est la plus pratique pour les parents. Elle répond parfaitement à leurs besoins, car ils ont très souvent des horaires atypiques. Ils savent qu'ils peuvent compter sur elle, même pendant son temps libre. Cependant, lorsque les parents employeurs embauchent l'employée, ils sont contraints de négocier avec celle-ci le contrat, d'établir la fiche de paie de chaque fin de mois, de la déclarer à l'URSSAF. Ce qui est très souvent vu comme une contrainte.

La garde à domicile porte essentiellement sur deux modes :

- **Garde simple**

L'employée est embauchée par une seule famille. C'est le mode de garde le plus adapté aux enfants de moins de trois ans, elle assure à l'enfant le calme, il reste chez lui, dans son environnement personnel. Cela favorise aussi une certaine stabilité de ses repères. Il n'a pas besoin d'être réveillé le matin, donc, pas de perturbations, de déplacements ni de fatigue liée au transport. Même malade, il est gardé et les parents continuent de travailler tranquillement. Il y a moins de problèmes pour les deux parties, sauf, lorsque les parents demandent à leur employée d'effectuer d'autres tâches non liées aux enfants, ce, effectué sans aucune rémunération supplémentaire. Dans certains cas, les parents se mettent d'accord avec l'employée pour exécuter les tâches ménagères, en lui proposant un salaire « global », comme les employées l'expriment. Le seul inconvénient réside dans le coût très élevé. C'est la raison pour laquelle les parents sont souvent attirés par l'autre mode.

[134] Giampino (Sylviane). *Les femmes qui travaillent sont-elles coupables ?* « Réalités familiales » n° 56-57. Mars 2001.

- **Garde partagée**

L'employée est salariée chez deux employeurs (deux familles). La garde s'effectue en alternance aux deux domiciles (en général, une semaine sur deux), mais cette alternance n'est pas obligatoire. Parfois, la garde s'effectue dans le domicile d'une seule famille pour des raisons diverses : si l'une des deux familles n'a pas beaucoup d'espace, si l'immeuble où elle réside n'a pas d'ascenseur, et que l'autre famille possède un grand appartement situé au calme ou habite un pavillon avec jardin. Ce mode permet aux deux familles d'alléger le coût de la garde, car le nombre d'heures effectuées par l'employée est divisé en deux, alors la rémunération de l'employée est réévaluée. Les familles s'entendent de plusieurs manières pour se partager le salaire de l'employée qui, lui ne doit pas changer une fois qu'il est fixé et écrit sur contrat. Par exemple, la famille qui a deux ou trois enfants verse plus que celle qui en a un seul. Dans certains cas, le domicile fait l'objet de compensation : la garde se fait uniquement chez la famille qui a deux enfants, alors les deux familles versent à l'employée deux parts égales de salaire. S'ajoutent à ceci d'autres motifs tels que chercher un copain ou une copine pour l'enfant, le départ de la nourrice pour des raisons non précisées par les parents, ou le fait que l'une des deux familles a déjà trouvé une place en crèche, comme on le verra dans les offres des parents.

En fin du mois, chaque famille doit verser sa part de salaire à l'employée, lui établir une fiche de paie et la déclarer à l'URSSAF et à la CAF.

- **Avantage et inconvénients de la garde partagée**

À mon sens, les avantages de ce mode de garde sont l'allègement du coût pour les parents (celui-ci est réduit de moitié), et le salaire important que perçoit l'employée (le salaire minimum est fixé à 1 500 euros par mois). Mais en garde partagée, il faut bien réfléchir à la bonne entente entre les deux familles et l'employée, ce qui est très rare quant au vécu quotidien, à la proximité géographique de leurs domiciles, à leurs horaires de garde et congés et à l'accord sur le choix de l'employée.

En cas d'absence de celle-ci pour des raisons de maternité ou de maladie, les parents doivent se débrouiller eux-mêmes pour trouver une remplaçante en utilisant le système D.

La garde partagée a les mêmes inconvénients que les autres modes de garde (crèche et assistante maternelle). Lorsque l'enfant est malade, les parents sont obligés de s'absenter de leur travail pour le garder, ou bien ils cherchent une autre personne ou un autre mode pour le faire garder, car l'autre famille craint la contamination de son enfant. Les parents sont obligés

de réveiller leur enfant, de le déplacer dans l'autre famille ; de ce fait, il manque de sommeil, il contracte des rhumes, car il est exposé à diverses températures.

Certains enfants ne sont jamais arrivés à s'adapter à un environnement autre que celui de leur propre domicile. Ils refusent par exemple de dormir dans le lit-parapluie mis à leur disposition.

Un enfant qui a le sommeil léger ne trouve jamais le repos lorsque l'autre enfant éveillé, joue, s'amuse et crie. L'enfant qui n'est pas habitué aux poussières chez lui peut facilement développer des allergies chez l'autre famille qui ne prend pas soin de nettoyer la maison. Il est aussi dérangé par les parents qui travaillent à la maison et qui ne respectent pas du tout les règles du confort des bébés.

La jalousie entre les enfants des deux familles n'a jamais attiré l'attention de quiconque, pourtant elle est manifeste. Il n'est ni son frère ni sa sœur ! Il ne faut jamais en parler aux parents, car ils ne souhaitent pas aborder cette question par crainte de se culpabiliser. Pour eux, la garde partagée est le mode le meilleur. Pourtant même si ce mode d'accueil correspond aux enfants, « quelquefois, ils ne s'épanouissent pas »[135], comme c'est le cas de certains que j'ai gardés.

La rupture subite du contrat par l'une des deux familles pose énormément de problèmes pour l'autre, ainsi que pour l'employée, surtout si le préavis est de 15 jours (moins de six mois de travail). Cela ne laisse que trop peu de temps pour trouver une autre employée de garde d'enfant(s) à domicile (les contrats étant solidaires) ou une famille de remplacement.

L'employée est souvent prise entre le marteau et l'enclume. Elle est soupçonnée par chacune des deux familles d'avoir un penchant envers l'enfant de l'une ou de l'autre. De ce fait, elle est tout le temps sur la défensive, en train de se justifier pour un oui et pour un non.

Une maman avec laquelle j'ai sympathisé avoue que la garde partagée pose des problèmes. Elle dit que l'employée de ses voisines est prise au piège : « Une maman veut que ses enfants aillent au parc et l'autre maman interdit en même temps à l'employée de sortir. Ce n'est pas facile pour elle, elle doit avoir pas mal de problèmes cette dame. Elle est tout le temps stressée, je la vois quand elle sort pour chercher les grands à l'école. »

Mr B. : « La garde partagée, c'est fini, on n'en parle plus. C'est un mode qui nous a créé beaucoup de différends avec nos plus proches amis. »

Mme B. : « Lorsque je discute avec des mamans qui font garder leurs enfants en garde partagée, elles m'avouent que ce n'est pas facile, car les problèmes surgissent au fur et à

135 Damon (Julien). « *Note de veille* », n° 34, 2006. CAS, p. 2.

mesure que le temps passe. »

Moi-même, j'ai assisté à une scène de forte violence verbale entre les deux familles (mes employeurs), un fait qui m'a poussée à ne plus opter pour ce mode de garde. **Afifa** soulève un autre problème et raconte la scène avec rage. « La maman de Sarah vient la chercher et lui demande : "Alors, tu vas bien ma chérie ? Julien t'a poussée aujourd'hui ? Il t'a fait mal ? Tu as pleuré ?" »

Afifa répond : « Écoutez-moi bien madame, julien ne l'a pas poussée, elle n'a pas pleuré, elle n'a pas mal. Pourquoi vous la poussez à vous dire des choses que vous, vous souhaitez dire ? Arrêtez vos fantasmes. Vous apprenez à votre fille à mentir. Votre fille n'arrête pas de me dire : "Maman méchante, elle tape Sarah !", et je sais que vous ne la tapez pas. Ici vous êtes en garde partagée. Un jour c'est lui qui la pousse, un autre c'est elle qui le frappe ou lui enlève le jouet. Vous n'avez pas le droit de dire à Julien que seule votre fille ferme la porte derrière vous. Les deux vont la fermer, les deux vont courir ouvrir pour vous ou pour les autres parents. » Puis **Afifa** ajoute : « Elle est sortie sans rien dire, et quelques jours après elle a décidé de me licencier et c'est tant mieux pour moi et l'autre famille. »

Cécile raconte que le papa de Zoé n'est pas gentil. Il a placé son bureau dans sa chambre où dort le bébé de l'autre famille. Celui-ci n'arrive pas à dormir. « Et quand je l'emmène dans le salon, le papa n'arrête pas de tourner et fait beaucoup de bruit. »

Un papa vient au parc chercher son enfant, voici la conversation houleuse entre lui et son employée **Agnon**, en présence d'un groupe d'employées et moi : « Vous auriez dû me téléphoner avant que je me dérange jusque là-bas ! » Il n'y a que la largeur de l'avenue d'Alésia qui sépare les deux domiciles et le parc est à 200 mètres ! « Je ne pensais pas que mon fils se trouverait sous les gouttes de pluie en ce moment. La prochaine fois, ayez l'amabilité de téléphoner avant de sortir, ou bien voulez-vous qu'on augmente votre salaire pour payer votre crédit de téléphone ? »

L'employée lui rétorque : « Déjà je cours chercher les grands à l'école, avec trois enfants, ce n'est pas facile, tout à l'heure il faisait beau et puis là, on est à l'abri, la prochaine fois, vous m'appelez pour voir où je suis, les autres parents veulent que je vienne au parc après l'école. Vous oubliez que c'est une garde partagée ! »

Le lendemain **Agnon** nous rapporte que le papa lui a reproché de l'avoir agressé. « C'est dingue ! Je n'ai pas à utiliser mon forfait parce que le monsieur n'aime pas qu'on le dérange. Il n'a qu'à voir ailleurs si j'y suis. Il fait ça chaque fois qu'il a des problèmes avec sa compagne ou à son travail, alors, il se décharge sur moi. Il fait ce qu'il veut, c'est une garde

partagée, je vais au parc quand c'est nécessaire pour les enfants, s'il n'est pas content, il se retire ! ».

Certaines de mes consœurs et moi-même avons renoncé à accepter ce mode de garde, tellement les problèmes sont nombreux et souvent sans solution. Puis parfois des parents trop pressés oublient d'apporter le nécessaire pour l'enfant (couches, lait, biberon, tétines, doudou), ce qui gêne beaucoup l'employée et l'oblige à s'adapter à des situations qu'elle juge inacceptables.

2.2. Aides financières et équipements[136]

Si dans les années soixante-dix les femmes appartenaient à « la génération du refus, qui disaient à leurs mères du baby-boom qu'elles ne voulaient plus leur ressembler »[137], aujourd'hui, ce baby-boom est de retour. La France est le pays européen le plus fécond et les femmes ont au moins trois enfants, avec « 834 000 naissances d'enfants vivants en 2008 »[138]. La famille et ses besoins ont beaucoup évolué en France. Mais les jeunes parents d'aujourd'hui éprouvent beaucoup de difficultés dans la gestion de leur vie familiale et professionnelle. Le fait d'avoir un enfant est un frein important dans la carrière professionnelle des parents, surtout celle de la mère. De ce fait, les parents sont demandeurs de toutes mesures qui leur permettent de concilier leur vie familiale et professionnelle. Pour cette raison, les politiques ont mis au point plusieurs dispositifs pour aider les parents à concilier les deux vies.

Les pouvoirs publics ont soutenu le développement du marché dynamique des services à la personne, et ont adopté plusieurs mesures destinées à concilier la vie familiale et professionnelle des ménages, tout en soutenant le développement du marché de l'emploi : des réductions d'impôts, des prestations familiales, des aides des entreprises, des mairies et des conseils régionaux, des congés pour les parents. Depuis les années 2002, ils ont amplifié les mesures nécessaires pour soulager les parents qui ont à leur charge des enfants en bas âge. Pour les aider à concilier leur vie professionnelle et familiale, les pouvoirs publics ont décidé de les aider en leur accordant diverses prestations : la première mesure consiste à réduire l'impôt sur le revenu des parents qui font garder leur enfant à leur domicile par une salariée.

136 CAF. *Vos prestations 2010.*.
137 Knibiehler (Yvonne). *Maternité, affaire privée, affaire publique*. Bayard 2001, p. 38.
138 CAF. *Observatoire national de la petite enfance*, p. 4.

En effet, selon le site officiel de l'administration française (www.vosdroits.service-public.fr), les employeurs, s'ils sont domiciliés fiscalement en France, peuvent bénéficier sous certaines conditions d'un crédit d'impôt ou d'une réduction d'impôt pour leurs dépenses liées à l'emploi d'un salarié à leur domicile. L'emploi doit, bien entendu, être exercé en France dans la résidence et, en ce qui concerne l'avantage fiscal, les services doivent être rendus par, en autres, un salarié dont ils sont l'employeur direct. Parmi les activités concernées, est évidemment celle de garde d'enfants au domicile des parents.

Une autre mesure réside dans l'aide financière apportée aux parents, l'AGED (Allocation de garde d'enfant(s) à domicile) en 1987, remplacée par la PAJE (Prestation d'accueil du jeune enfant) en 2004. D'autres mesures ont été prises : une incitation des entreprises au cofinancement du recours de leurs salariés à l'emploi d'une employée de garde d'enfant(s), puis une incitation à la création d'intermédiaires comme les associations et les organismes agréés pour les services à la personne. Enfin, la simplification des formalités administratives, comme le CESU (Chèque emploi service universel) dispense l'employeur de plusieurs formalités comme la déclaration à l'URSSAF, le calcul des cotisations sociales, la délivrance du bulletin de salaire.

Les bébés, nés depuis janvier 2002, donnent droit à 11 jours de congé à leur père. Celui-ci perçoit la même indemnité que la mère en congé de maternité[139]. Et puis, le congé parental peut être pris à temps plein ou à temps partiel, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. D'après un sondage d'IPSOS, « 67 % des parents souhaitent qu'il soit prolongé au-delà de cette période, 76 % souhaitent qu'il soit prolongé jusqu'à six ans, 71 % ont le sentiment d'arriver à concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle »[140].

La CAF (Caisse d'allocations familiales) est l'une des branches de la Sécurité sociale. Cette dernière, créée en 1945, est un système de protection basé sur la solidarité pour l'ensemble de la population. Quelle que soit votre nationalité, vous pouvez bénéficier des prestations familiales. Il suffit de justifier de votre présence et de celle de vos enfants sur le sol français de façon permanente et légale. Le rôle de la CAF est d'accompagner les parents dans les différentes étapes de leur vie familiale. Les prestations sont l'ensemble des aides versées par la CAF et d'autres organismes comme la mairie, le Conseil général, l'entreprise où travaille l'un des parents. Ces aides sont versées aux familles résidant en France et qui ont à charge un enfant ou plus. Elles aident les parents à faire face aux dépenses liées à l'arrivée de l'enfant, à condition de justifier que les enfants âgés de 0 à 6 ans sont reconnus à la charge

139 Autin (Clémentine). Les droits des femmes. Éditions « Les essentiels » Milan, p. 25.
140 IPSOS. ***Sondage pour « Enfant Magazine »***, 14/03/2003.

du ou des parents demandeurs.

● PAJE[141] (Prestation d'accueil du jeune enfant)

Cette prestation a été mise en place à partir du 1er janvier 2004 et finance la garde d'enfant(s) âgés de moins de six ans dont les parents exercent une activité professionnelle. La Paje comprend : La prime à la naissance ou à l'adoption, l'allocation de base, un complément de libre choix du mode de garde, un complément de libre choix d'activité. Ces prestations remplacent les anciennes prestations suivantes : Apje (allocation pour jeune enfant), Aad (allocation d'adoption), Ape (allocation parentale d'éducation), Afeama (l'aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée) et Aged (allocation de garde d'enfant à domicile)[142]

● Prime à la naissance ou à l'adoption[143]

Cette prime permet aux parents de faire face à des dépenses liées à l'arrivée de l'enfant ou à son adoption. La somme versée au cours du septième mois est de 889,72 euros, à condition d'avoir déclaré sa grossesse à la CAF et à la CPAM (Caisse primaire d'assurance maladie) dans les quatorze premières semaines de la grossesse. De plus, « les ressources des parents ne doivent pas dépasser un certain plafond »[144].

● Allocation de base[145]

Cette prestation aide les parents à assurer les dépenses liées à l'éducation de l'enfant. Le montant est de 177,95 euros par mois, à condition que l'enfant soit né depuis le 1er janvier 2004 et âgé de moins de trois ans ; s'il est adopté, il doit être âgé de moins de 20 ans. La durée du versement de cette prestation est de la naissance jusqu'au mois précédant le troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, elle est versée pendant 36 mois consécutifs, dans la limite du 20e anniversaire de l'enfant. La condition de l'attribution concernant les revenus est la même que la prestation de la naissance.

● Complément de libre choix d'activité[146]

Cette prestation est versée au parent qui cesse ou réduit son activité professionnelle pour élever son enfant de moins de 3 ans. En cas de cessation totale d'activité, le montant est de

141 CAF. *Vos prestations 2010*. PAJE, pp. 6-10.
142 CAF. *Vos prestations 2010*.
143 CAF. *Vos prestations 2010*. P, 6.
144 CAF. *Vos prestations 2010*. Tableau, p, 6.
145 CAF. *Vos prestations 2010*. P, 7.
146 CAF. *Vos prestations 2010*. P, 10.

374,17 euros par mois, mais si le parent ne perçoit pas l'allocation de base, le montant alors est de 552,11 euros par mois. Si le parent est en activité partielle inférieure ou égale à mi-temps, le montant de la prestation est de 241,88 euros par mois ; dans le cas où le parent ne perçoit pas l'allocation de base, le montant est alors de 419,83 euros par mois. Si l'activité partielle est pour une durée de travail entre 50 % et 80 %, le montant de la prestation est de 139,53 euros par mois ou de 317,48 euros par mois si le parent ne perçoit pas l'allocation de base. S'il y' a un seul enfant à charge, cette prestation est versée pendant une période de six mois, s'il y' a deux enfants ou plus, elle est versée jusqu'au mois précédant le troisième anniversaire du dernier enfant. Pour bénéficier de cette prestation, il faut avoir au moins un enfant de moins de trois ans, né ou adopté depuis le 1er janvier 2004. Il faut aussi que le parent ait cessé de travailler ou travaille à temps partiel, et qu'il justifie d'au moins huit trimestres de cotisations vieillesse dans les deux dernières années s'il s'agit du premier enfant et dans les quatre dernières années s'il s'agit du deuxième enfant.

- **Complément de libre choix du mode de garde**[147]

C'est une prestation versée aux parents qui font garder leurs enfants par une assistante maternelle ou par une employée à leur domicile. La CAF prend en charge une partie de la rémunération de la salariée. Le montant de la prise en charge de la rémunération de la salariée dépend des revenus[148] des parents, du nombre d'enfants et de leur âge. Les cotisations sociales sont à 100% pour l'emploi d'une assistante maternelle, à condition que son salaire brut ne dépasse pas 44,30 euros au 1er janvier 2010, par jour et par enfant gardé ; et de 50% pour l'emploi d'une employée de garde d'enfants à domicile des parents, dans la limite mensuelle de 419 euros pour les enfants de moins de 3 ans et de 210 euros pour les enfants de 3 à 6 ans.

Il faut savoir que la prime à la naissance ou à l'adoption, l'allocation de base, le complément de libre choix d'activité, le complément de libre choix du mode de garde sont cumulables.

- **L'AMGED** (Allocation municipale de garde d'enfant(s) au domicile)

Il s'agit d'une prestation versée par certaines communes aux parents qui font garder leur enfant de moins de trois ans à leur domicile.

- **PAPADO**[149] (Paris Petit à Domicile)

C'est une nouvelle aide au mode de garde à domicile pour soutenir tous les modes d'accueil et offrir aux parents le choix le plus diversifié ; elle a été créée dans le cadre de la

[147] CAF. *Vos prestations 2010*. P, 8.
[148] CAF. *Vos prestations 2010*. Tableau, P, 8.
[149] Conseil de Paris. Communication du maire de Paris sur « La politique pour les familles à Paris », 2006.

réforme des aides et est proposée aux parents dès leur premier enfant.

- **Aide de l'entreprise**

L'entreprise où travaille le parent assure une aide financière et donne droit à des heures de garde d'enfant(s) à domicile. Le montant ne peut dépasser 1 830 euros par année et ne peut excéder le coût des services supportés par l'employeur et ne peut excéder le coût de l'emploi (salaire et charges).

- **Aide fiscale**

Les parents employeurs bénéficient d'une aide fiscale qui porte sur les dépenses concernant la garde des enfants : les salaires versés, les cotisations sociales qu'ils ont versées (après déduction des allocations) et les frais de gestion facturés par un organisme agréé auquel ils ont eu recours. L'aide fiscale a trois formes : dans la première, elle est égale à 50 % de réduction des dépenses prises en compte dans la limite d'un plafond de 13 500 euros (2009) pour un enfant à charge, soit 6 750 euros. L'aide est plafonnée à 7 500 euros pour deux enfants, soit 15 000 euros de dépenses. Dans le deuxième cas, depuis le 1er janvier 2006, les parents qui déclarent leur employée sur la base du salaire réel bénéficient d'un abattement de 15 points[150] sur la part des cotisations patronales de la sécurité sociale. Enfin, l'aide prend la forme d'un crédit d'impôt sur le revenu qui est égal à 50 % des dépenses engagées depuis le 1er janvier 2007.

La politique familiale voit dans ces aides attribuées aux parents un soutien, afin de faciliter, d'organiser et de concilier leur vie familiale et professionnelle. Pour ce faire, « elle favorise le libre choix des parents entre arrêter ou réduire leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou bien recourir à un mode de garde individuel »[151]. La politique familiale française se veut aussi « officiellement neutre vis-à-vis du choix d'activité professionnelle des femmes »[152].

Mais selon les chercheurs, la politique de la petite enfance en France est vue sous le prisme déformant « d'une récession économique : comment favoriser l'emploi et réduire le chômage ? Bien que le gouvernement joue sur les charges et rembourse une partie sous formes de réduction ou crédits d'impôts, la garde à domicile, quel que soit son visage, reste un secteur confidentiel où règne le flou d'une activité exercée dans un espace privé,

---

[150] Cette aide a été supprimée en 2011 par l'État afin de réduire la dette.

[151] CAF. « *Recherches et prévisions* ». *La PAJE améliore-t-elle le choix des parents pour un mode de garde* ? n° 88, juin, 2007.

[152] CAF. « *Recherches et Prévisions* ». Marical, F : *Réduire son activité pour garder son enfant*. N° 88, juin 2007, p. 21.

incontrôlable. »[153]

- **RAM (Relais d'assistants maternels)**

Ceux sont des lieux d'information, de rencontre et d'échange au service des parents, des assistantes maternelles et des professionnels de la petite enfance. Dans Paris, ils sont exclusivement réservés aux assistantes maternelles agrées qui sont suivies par les services de la PMI. Dans les Hauts-de-Seine, il existe des « maisons ouvertes » au sein des RAM où les employées de garde d'enfant(s) à domicile ont la possibilité d'être reçues, de s'exprimer sur les difficultés de leur métier et aussi d'être conseillées.

2.3. Parents employeurs

Ils ont un âge entre 30 et 44 ans. Selon une étude récente de l'observatoire de la petite enfance, l'âge moyen de la première maternité continue d'augmenter et atteint presque 30 ans[154], 21,5 % des enfants nés en 2008 ont une mère âgée de 35 ans ou plus, alors que le taux était de 20,0 % en 2005 et 16,5 % il y a dix ans[155]. On rencontre aussi des couples d'un certain âge avec des enfants en bas âge. Ce sont les hommes et les femmes qui ont consacré une longue partie de leur vie à leur carrière professionnelle.

Dans une enquête réalisée par l'IRCEM, on remarque que 55,4 % des parents vivent en maison, 74 % sont propriétaires de leur logement et également que 97,6 % des conjoints travaillent à temps complet[156]. Ces employeurs sont aisés pour 86 %[157], et sont très bien rémunérés, puisque 88,1 % perçoivent plus de 3 000 euros nets de revenus mensuels[158]. Les fonctions qu'ils occupent sont diversifiées, d'encadrement (53,8 % sont des hommes et 44 % des femmes)[159]. Ils sont directeurs ou agents immobiliers, médecins, dentistes, graphistes, avocats, juristes, kinésithérapeutes, stylistes, chargés de relations dans le monde de la mode, cadres chez les opérateurs téléphoniques (France Télécom, Bouygues, Orange, etc.), ils sont aussi chefs d'entreprises, chefs d'équipes dans la grande distribution ou cadres dans les multinationales.

---

153 Jenson (Jeanne), Sineau (Mariette). *Qui doit garder le jeune enfant* ? *Droits et société*. Paris, 1998. Volume 21, p. 171.

154 CAF. *Observatoire de la petite enfance*, p. 4.

155 CAF. *Observatoire de la petite enfance*, p. 5.

156 IRCEM. *Étude descriptive des employeurs d'employés de maison et de garde d'enfant(s)*, novembre 2003.

157 CAF. Recherches et Prévisions. *La PAJE améliore-t-elle le choix des parents pour un mode de garde* ? n° 88, juin, 2007.

158 IRCEM. *Étude descriptive des employeurs d'employés de maison et de garde d'enfant(s)*, novembre 2003.

159 IRCEM. *Étude descriptive des employeurs d'employés de maison et de garde d'enfant(s)*, novembre 2003.

D'après une étude de la CAF, la garde au domicile des parents « est systématiquement plus coûteuse pour les familles, et ce quels que soient leurs revenus »[160].

On verra dans ce qui suit que le choix des parents en matière de garde de leurs jeunes enfants est motivé par des conceptions personnelles sur le mode de garde le plus bénéfique, mais il est aussi confronté à de multiples contraintes d'ordre organisationnel[161].

La garde des enfants en collectivités (crèches) semble bénéficier d'un intérêt croissant dans la mesure où ce mode permet d'allier sécurité, pédagogie et capacité de répondre aux besoins des petits, comme le développement corporel et l'autonomie. Mais la réalité montre que les parents qui optent pour ce mode de garde se trouvent dans l'obligation d'en chercher un autre pendant les journées où les collectivités sont fermées pour des raisons multiples (grèves, fermetures pour congés, travaux ou raisons sanitaires). De plus, les horaires d'ouverture et de fermeture ne sont pas du tout compatibles avec ceux des parents, une contrainte pour laquelle ils sont obligés d'avoir recours à un autre mode de garde, ce qui multiplie leurs contraintes : la difficulté de trouver une personne de confiance, disponible occasionnellement. De plus, il faut encore d'autres démarches administratives pour la payer. Cependant, la solution la plus fiable est celle de garder les enfants au domicile ; les parents ne sont pas déçus puisque « 88 % jugent que le mode de garde individuel est le plus confortable pour l'enfant, 71 % pensent qu'il est sécurisant pour l'enfant et 67 % l'ont choisi pour la souplesse au niveau des horaires »[162]. Leurs préférences se partagent entre la garde simple et la garde partagée.

Après toutes les aides et facilités apportées, normalement chaque famille ayant au moins un enfant peut employer une garde d'enfant(s) à son domicile. Ce n'est pas le cas. Ces mesures facilitent certes la surcharge des parents qui ont tous les deux une activité professionnelle, mais elles demeurent insuffisantes. Alors quelle catégorie de classe sociale peut s'offrir une employée de garde d'enfant(s) ? Réponse : une minorité. Et pourquoi ? Parce que, « la garde à domicile est quasi exclusivement utilisée par les 20 % des ménages les plus aisés seulement »[163].

- **Libre choix du mode de garde**

Pour les parents qui ont des enfants en bas âge et qui exercent une activité professionnelle à temps plein, il s'avère que le premier obstacle auquel ils se trouvent confrontés est celui des horaires contraignants. Si l'enquête « modes de garde et accueil de

160 CAF. *Calculs. 2006.*
161 CAF. « *Recherches et Prévisions* », n° 88, juin, 2007.
162 CAF. « *Recherches et Prévisions* ». « *Pratiques et opinions des parents utilisateurs d'un mode de garde en Gironde* », n° 90, décembre, 2007.
163 CAF. « *Essentiel* », septembre 2009, p 4.

jeunes enfants 2007 » révèle que « 39,6 % considèrent que la crèche est la plus bénéfique pour l'enfant, vu l'éveil et la sécurité qu'elle procure à l'enfant, la garde à domicile, essentiellement associée à la souplesse d'horaires, est considérée comme le mode de garde le plus adaptable en la matière par plus d'un quart des parents[164] ». Et si la garde à domicile est rarement citée comme bénéfique pour l'enfant, « elle n'est pour autant pas ignorée des parents en raison de la souplesse des horaires[165] ». Ce sont surtout les cadres qui sont confrontés à ce phénomène.

L'enquête menée par Fagnani et Letablier montre une diversité des pratiques en matière de garde d'enfant(s), mais dans « les familles où les parents sont très qualifiés, le choix du mode de garde semble s'ajuster aux contraintes professionnelles »[166], surtout parce que la présence d'un enfant de moins de trois ans a un impact négatif sur l'activité professionnelle de la mère.

En 2005-2006, l'OGIA (Observatoire girondin interinstitutionnel de l'accueil) de la petite enfance a mené quatre enquêtes comparatives concernant l'accueil individuel (assistante maternelle agréée et garde au domicile des parents). Il en résulte une nette opposition entre les modes de garde individuel et collectif (crèche) : « la principale raison pour le choix d'une assistante maternelle agréée et surtout d'une garde à domicile est la compatibilité avec les horaires des parents : il s'agit d'un choix pour partie contraint, alors que l'accueil collectif est choisi en raison de la préférence des parents. Ce dernier est le plus accessible financièrement pour les familles modestes »[167].

Dans une étude réalisée par l'IRCEM, il s'avère que « 61 % des parents ont répondu que la garde à domicile est le mode qui s'accorde le mieux avec leurs horaires et 31 % seulement chez les assistantes maternelles agréées »[168]. En effet, l'assistante maternelle est rassurée par son statut, donc, elle ne tolère pas du tout les retards des parents ; et si elle les accepte, ils sont comptabilisés comme heures supplémentaires, rémunérées avec une majoration de 50 %. Ce n'est pas le cas de la garde à domicile où l'employée peut admettre des retards qui ne lui sont pas payés.

Selon les chiffres de la FEPEM, en 2007, on recensait 944 364 parents employeurs de 303 663 assistantes maternelles, ainsi que 92 357 parents employeurs de 10 607 employées de garde d'enfant(s) au domicile des parents. Les salariées ont 43 ans en moyenne contre 39 ans

---

164 CAF. « *L'e-ssentiel* » : février 2009, n° 82, p. 1.
165 CAF. « *L'e-ssentiel* » : février 2009, n° 82, p. 4.
166 Fagnani (Jeanne), Letablier (Marie-Thérèse). *Qui s'occupe des enfants pendant que les parents travaillent ?* Paris I, CNRS, 2006, p. 31.
167 CAF. « *Recherches et Prévisions* ». « *Pratiques et opinions des parents utilisateurs d'un mode de garde en Gironde* », n° 90, décembre, 2007.
168 CAF. « *Recherches et Prévisions* ». « *Pratiques et opinions des parents utilisateurs d'un mode de garde* ».

pour l'ensemble des salariés dans le secteur privé[169].

Mon enquête révèle que le métier de garde d'enfant(s) au domicile des parents est exclusivement féminin. En fait, l'étude de l'INSEE comprend aussi les étudiants qui aident les enfants dans leurs devoirs. Elle révèle aussi que c'est le mode qui répond le mieux à un besoin fondamental : celui de concilier la vie familiale et la vie professionnelle. Tous les parents, interrogés, ont jugé que ce mode de garde privé à leur domicile « est le meilleur mode pour la souplesse et la flexibilité en plus de la disponibilité de la nounou », pour plusieurs raisons liées à la conciliation de leur vie professionnelle et familiale. D'après mon expérience et celle des employées que j'ai côtoyées, ce sont les conditions pénibles du travail professionnel que les parents mettent en avant : l'inquiétude de ne pas être rassuré que l'enfant est entre de bonnes mains, la fatigue de fin de journée et le stress, les longs trajets, le temps qui ne leur permet pas de récupérer les enfants à l'heure précise. En effet, la disponibilité de l'employée est vue comme le sauveur des parents. Certains parents ont évoqué le confort des enfants et le soulagement de les retrouver à la maison.

On sait combien les parents sont stressés après de longues journées passées au bureau. En général, ce sont les mamans qui quittent la maison très tôt et rentrent très tard.

Voici quelques témoignages de parents :

Daniel et **Amélie :** « C'est un choix que nous avons fait de les garder chez nous. Ils sont mieux ici. Et puis quelquefois, nous rentrons tard, donc c'est un souci en moins pour nous de les trouver à la maison. Mais cela ne nous empêche pas de les mettre à la halte-garderie une demi-journée par semaine, pour les socialiser. »

Arthur : « Nous, on travaille très très dur, et nous sommes toute la journée stressés, et nous savons à quel point nous sommes soulagés de voir notre enfant entre de bonnes mains, et nous pensons qu'il ne peut être entre de bonnes mains que chez nous. »

Jeanne : « Chez moi, mon enfant est protégé, j'ai la conscience tranquille quand je vais travailler, en le sachant à la maison. »

Les longs trajets qui relient le domicile au lieu de travail des parents, les déplacements et leur absence du domicile sont aussi le souci des parents, de peur de ne pas pouvoir récupérer l'enfant.

Thierry et **Christine :** « Notre souci, c'est de trouver des horaires compatibles avec les nôtres, surtout qu'il nous faut au moins une heure et demie de route pour arriver sur le lieu de notre travail. Donc, nous avons réfléchi et opté pour la garde à domicile. »

169 INSEE. « *Les salariés du particulier employeur en 2006* ». « *INSEE Première* », n° 1173, janvier 2008.

Anne dit avoir opté pour ce mode, pour pouvoir rentrer directement chez elle sans faire d'autres déplacements. « Déjà, j'en fais beaucoup dans mon travail, je travaille à une heure d'ici (de son domicile), avec la circulation, si je dois passer à la crèche ou chez l'assistante maternelle, vous imaginez le temps que je vais mettre pour rentrer chez moi ? Et puis, je n'arriverai jamais à l'heure pour la récupérer. »

Une autre raison me paraît aussi justifiée pour choisir la garde à domicile. Le matin, l'un des deux parents quitte la maison trop tôt. Il est très rare qu'on trouve les mamans le matin lorsqu'on arrive. À 7 heures 30, elles sont déjà parties, le soir, elles rentrent aussi tard (après 19 heures 30, voire 20 heures 30). Il y a même des parents qui rentrent après 23 heures : ils ont des imprévus ou bien ils sont retenus par des réunions prolongées. Il est évident que ces horaires ne conviennent pas du tout à ceux de la crèche ou de l'assistante maternelle. Certains parents embauchent de temps à autre une baby-sitter qui prend le relais de l'employée, car celle-ci ne peut aller au-delà de 11 heures voire 12 heures de travail par jour.

Leurs conditions de travail dépendent alors totalement de la garde de leurs enfants. De plus, les parents se déplacent beaucoup et voyagent souvent. Il m'arrive de voir l'un d'eux une fois par semaine ou toutes les deux semaines. Donc, ce mode leur permet de s'absenter pour des durées indéterminées, débarrassés de tout souci puisqu'ils peuvent compter sur l'employée qui, elle, se chargera des enfants et quelques fois du domicile.

Au cours des entretiens, les questions que posent souvent les parents sont : « Accepteriez-vous de venir plutôt que l'heure prévue de temps en temps et de partir très tard ? Pourriez-vous passer la nuit chez nous au cas où nous serions absents tous les deux ? » La candidate doit accepter sans aucune négociation si elle espère signer un contrat.

Enfin, les parents ont exprimé leur réticence au mode de la garde collective (crèche) et à celui de la garde chez l'assistante maternelle.

Certains parents ont jugé que placer un enfant de moins de trois ans dans une collectivité n'est pas une bonne solution, parce que la crèche est avant tout faite pour éduquer, comme l'école maternelle.

Thierry et **Christine :** « Pendant le congé de maternité, nous avons obtenu une place à la crèche. Mais nous avons jugé que ce milieu a d'abord l'avantage de l'éducation, ce n'est pas ce que nous recherchons pour l'instant. »

Certains employeurs sont très hostiles au mode de garde chez l'assistante maternelle, ils préfèrent la garde au domicile des parents.

Mme B. : « Chaque fin de journée, je sais ce que mon enfant a mangé, ce qu'elle a bu, si

elle est propre, etc. J'ai le contrôle parfait. »

La question que je me pose est : comment peut-on évaluer ce contrôle ? Comment par exemple peut-on savoir si l'enfant a bu ? Quelle est la quantité ? S'il a pleuré ? S'il a été consolé ? A-t-il été changé au moment voulu ? Et tant d'autres questions auxquelles les réponses ne sont pas apportées.

Contrairement à toutes les enquêtes qui concluent que le mode de garde à domicile est le dernier recours des parents, car ils n'ont pas trouvé de place à la crèche ou chez l'assistante maternelle, mon enquête montre que le recours à ce mode de garde n'est pas forcément lié au manque de place à la crèche ou chez l'assistante maternelle. Les parents, vu leur statut et leurs revenus élevés, peuvent y avoir accès facilement et à n'importe quelle période de l'année.

Jeanne, chef d'entreprise, a pu avoir une place pour son enfant de 9 mois en une semaine. Elle a même étonné son employée lorsqu'elle lui a annoncé son licenciement.

Clara, psychologue spécialisée, donne des cours dans un centre de formation. Elle répond à une stagiaire qui lui pose la question : « C'est pour quand la venue de votre bébé ? N'hésitez pas à m'appeler, je serai disponible à cette date-là.

— Merci, mon mari travaille à la mairie de Paris dans la gestion des crèches, et j'ai déjà une place. »

Madame O. élue politique (les verts, puis le parti socialiste) et professeur dans un collège à Paris (14e) m'a affirmé qu'elle avait déjà une place à la crèche alors que son bébé n'était pas encore né. D'ailleurs ces parents ont toujours une place à la halte-garderie au milieu de l'année même. Le temps où l'enfant est absent de la maison est récupéré de deux manières : soit les parents demandent à l'employée de prolonger encore les journées (venir très tôt le matin et partir après 20 heures le soir) soit, avec l'accord de l'employée, celle-ci effectue quelques tâches ménagères, comme le repassage et l'entretien de la maison. Mais certains parents qui ont opté pour la garde à domicile n'ont pas hésité à critiquer les modes de garde collectifs (la crèche) et chez l'assistante maternelle.

- **Crèche : craintes des parents**

Selon une enquête menée par la Caisse des allocations familiales, « 29,8 % des parents jugent que la crèche respecte moins le rythme de l'enfant et 17,1 % qu'elle garantit moins son bien-être ».

Les parents estiment que « les maladies liées à la crèche sont environ de 92 %, alors qu'ils estiment que 30,4 % sont contractées chez l'assistante maternelle, 3,8 % chez les enfants

gardés par les parents et seulement 2,9 % lors de la garde à domicile ».

Ce constat vient étayer mon enquête. Effectivement, les parents ont montré une absence de confiance et beaucoup d'hostilité envers la crèche et les acteurs sociaux de la petite enfance s'ils doivent faire garder leurs enfants hors de leur domicile.

En premier lieu, l'environnement de la crèche est visé. Certains parents ont manifesté leur refus de la crèche à cause des maladies et du bien-être de l'enfant.

Anne dit qu'elle ne pourra jamais donner son enfant à la crèche. « Je ne peux pas, il y a beaucoup de maladies, on ne peut pas savoir ce qu'elle a mangé, ce qui s'est passé durant la journée. Ma copine a vécu une mauvaise expérience. »

Zakia (assistante maternelle) garde deux enfants, le frère et la sœur. Elle dit que la fille était à la crèche l'an dernier ; mais cette année, la maman l'a retirée pour qu'elle soit avec son frère chez elle, parce que la fille a contracté plusieurs maladies. Ensuite, ce sont les éducatrices qui sont dans le collimateur des parents.

En deuxième lieu, c'est le personnel de la PMI et des crèches qui est visé. Dans mon enquête, il s'est avéré que le personnel des crèches n'est pas à la hauteur de leur fonction éducative. Les personnes, avec qui j'ai eu des conversations, m'ont affirmé que les éducatrices méprisent les mamans qui leur laissent leurs enfants. Elles ne s'occupent pas vraiment des enfants. Elles font semblant de bien faire devant les parents, une fois qu'ils quittent les lieux, elles laissent les petits pleurer. Inoccupés, ils sucent leurs doigts, mordent les autres, les frappent et deviennent agressifs. Les services de la PMI sont toujours débordés, car ils ne peuvent pas répondre aux attentes des parents. Alors parfois, certaines assistantes sociales, chargées de placer les enfants en crèche ou chez l'assistante maternelle, et les éducatrices dans les crèches commettent des bavures irréparables sur le plan psychologique. Celles-ci pensent que le fait que la mère travaille est très négatif pour l'enfant. Or, selon les professionnels, rien ne prouve aujourd'hui « que l'absence de la mère est synonyme de carence affective. La qualité relationnelle ne s'évalue pas par le temps passé en présence physique d'une mère »[170].

Ainsi, **Céline** (mère de 2 enfants) me fait part de sa colère contre celle qui est censée l'aider à trouver un mode de garde pour ses enfants. Elle dit avoir de la haine pour une assistante sociale de la PMI lui affirmant : « Vous savez, ce qu'il y a de mieux pour un enfant, c'est sa mère. Il faut que vous arrêtiez de travailler ! »

Céline me parle sur un ton chargé de rancune : « C'est elle qui va les nourrir mes enfants ?

---

170 Giampino (Sylviane). *Op. cit.*

Depuis, j'ai trouvé une nounou qui me les garde au noir, et c'est mieux que la crèche. »

Claudette (mère de 3 enfants), me raconte l'humiliation et le traumatisme que lui a fait subir une éducatrice de la halte-garderie : « J'emmenais ma fille pour quelques heures pendant les jours de l'adaptation. Le dernier jour, j'étais un peu en retard, ma fille a pleuré, alors l'éducatrice m'en a fait voir de toutes les couleurs. Indirectement, elle m'a culpabilisée et traitée de mauvaise mère, car je ne suis pas arrivée à l'heure ; depuis, je n'ai plus jamais mis les pieds là-bas, j'ai trouvé ma voisine du palier, qui a continué à garder mes deux autres enfants après. Bien que ce soit une garde non déclarée, la confiance qui s'est installée entre nous valait le coup et mes enfants étaient en sécurité. »

Daniel (père de 2 enfants) trouve que les éducatrices de la crèche ne s'occupent pas bien des enfants. « Elles les laissent pleurer exprès pour que les parents les gardent chez eux, elles ne les changent pas. Je l'ai changé devant elle pour lui montrer qu'elle n'a pas fait son travail. »

Samira (mère de 2 enfants) a effectué un stage dans une crèche à Paris dans le but d'obtenir un CAP petite enfance, n'est pas du tout satisfaite de l'attitude de certaines éducatrices de jeunes enfants : « Elles n'ont pas voulu que je prenne l'enfant qui avait un chagrin. Elles m'ont dit qu'il faut le laisser pleurer comme tous les autres. Elles passent plusieurs jours sur une simple petite activité. Lorsque j'ai voulu terminer le dessin qu'elles ont commencé avec les enfants il y a une semaine, elles me l'ont enlevé. Elles ont dit : Et lundi, qu'est-ce qu'on va faire alors ? »

Sidonie, directrice, commerciale chez l'Oréal et mère d'un garçon de 18 mois, a décidé de le placer dans une crèche. Mais au moment où elle a été reçue par la directrice pour effectuer les procédures administratives, elle s'est rétractée : « C'est horrible ce que font subir les surveillantes aux enfants. J'ai vu des choses bizarres ! Elle prenait par le cou l'enfant qui ne voulait pas faire la sieste et lui plaque la tête au sol. Une autre crie très très fort sur une enfant qui pleurait. La directrice, étant gênée par ce que j'ai vu et entendu, a essayé de m'expliquer que ce n'est rien et que ce sont des enfants trop gâtées. J'ai tout de suite annoncé mon retrait à la directrice. J'ai changé d'avis, je préfère la garde à domicile. »

Un des enfants que je gardais chez moi, en tant qu'assistante maternelle, allait à la halte-garderie située juste derrière mon domicile une demi-journée par semaine. L'enfant était placé dans un transat de 13 heures à 17 h 30 et je l'entendais pleurer très fort. Lorsque j'en ai fait la remarque à la directrice, cette dernière m'a rétorqué : « Eh ! Maintenant vous nous espionnez ou quoi ? »

Madeleine me raconte : « L'éducatrice monte la tête à ma fille. Elle l'incite à lui dire que les parents ne sont pas gentils avec elle : "est-ce que t'as ta chambre ? Sont-ils gentils avec toi ? Est-ce que ta maman t'embrasse, te fait des câlins, des bisous ?"
Je suis allée voir l'assistante sociale et je lui ai mis les points sur les "i" celle-ci me rétorque : "Non !, j'ai l'impression qu'elle n'est pas bien dans sa peau." Pauvre conne *(l'éducatrice)*, elle ne sait pas encore que dans notre culture et à cet âge-là, nos enfants n'ont pas besoin de bisous et que ce fait est un rabaissement de leur personnalité. Si elle n'est pas bien, sa place n'est pas auprès des enfants, voilà ! »

Caroline : « Les éducatrices font beaucoup de favoritisme et ne se comportent pas équitablement avec tous les enfants. »

Béatrice : « Je ne donnerai jamais mes enfants à la crèche, c'est fou ce qu'elles font subir aux enfants. Elles les laissent pleurer toute la journée sous prétexte qu'elles doivent être justes avec tous les enfants. Pourtant, ma copine m'a raconté qu'elles font beaucoup de favoritisme. »

Quant à moi, j'ai trouvé aussi qu'elles font du favoritisme non fondé. À la halte-garderie, les places sont limitées surtout vers la fin de l'année en raison du manque d'effectifs du personnel en congé. La veille, la maman d'**Enzo** m'a raconté que les places étaient déjà toutes prises, alors que le lendemain, les éducatrices m'ont demandé de dire aux parents de l'enfant que je gardais (il allait à la halte-garderie une demi-journée par semaine) qu'elles étaient d'accord pour le garder tout le mois de juillet. Pourquoi choisissent-elles les enfants qu'elles gardent ? L'argument qu'elles m'ont donné est que les enfants calmes sont les bienvenus et que ceux qui sont agités, perturbateurs, capricieux, ceux qui frappent et mordent les copains n'ont pas leur place.

- **Doute concernant le professionnalisme des assistantes maternelles agréées**

J'ai rencontré **Torkia** avec laquelle j'ai sympathisé. Elle souffre de ne pas pouvoir travailler, car elle élève son enfant de deux ans. Lorsque je lui ai parlé de la confier à une assistante maternelle, elle a réagi brutalement : « Une assistante maternelle ? Tu rigoles ou quoi ? Elle met du sable dans les chaussures des enfants pour faire croire aux parents qu'elle les a emmenés au parc, alors qu'elle a passé toute la journée à faire son ménage. De plus, elle n'arrête pas de les insulter dans sa langue maternelle en leur disant : "Que Dieu brûle vos mères, ce n'est pas de vous dont j'ai besoin" » (soit, si ce n'est le manque d'argent dont je souffre, je ne vous aurai jamais gardés).

Marie veut bien reprendre son travail, mais elle n'a trouvé personne pour s'occuper de son enfant chez elle. Lorsque je lui ai proposé une assistante maternelle, elle a vite réagi : « Vous êtes folle ? L'assistante maternelle, ce n'est pas une bonne solution, elle regroupe chez elle trois enfants d'âges différents et elle fait à sa guise. Ce qu'elle fait des enfants ? Le contrôle, vous rigolez ! »

Mélanie me raconte son épuisement d'avoir frappé à toutes les portes pour trouver quelqu'un qui puisse s'occuper de ses enfants. « Quand mon deuxième enfant est né, j'ai cherché partout, toutes les crèches m'ont fermé leurs portes au nez. Les assistantes maternelles ne voulaient que des enfants qui marchent, car, souvent, celle qui garde déjà deux grands refuse le bébé, et celle qui a les bébés refuse l'enfant qui marche déjà. C'est très lourd pour les parents qui sont impuissants devant ce chantage dû au manque de place. Après la galère, j'ai trouvé cette dame qui n'est pas une professionnelle, que je paye au noir et tout va bien. »

Aljya me raconte que les enfants sont plus sécurisés lorsqu'ils sont gardés par les employées au domicile des parents que chez les assistantes maternelles. « Ma voisine du 6e étage est assistante maternelle. Elle garde trois enfants en bas âge. Pendant qu'elle passe l'aspirateur, elle laisse la porte entrouverte. L'un des enfants descend jusqu'en bas et c'est le voisin qui a alerté l'assistante maternelle pour qu'elle vienne le chercher. C'est dingue de voir ça, alors que les parents ont confiance en elle. Jamais je ne lui donnerai mon enfant. »

Jeanne : « J'ai peur de donner mon enfant à une assistante maternelle, car je vois comment elles se comportent dans le parc avec les enfants. Je n'ai vraiment pas confiance en elles. »

Marie, mère d'une petite fille de trois ans, me raconte avec une véritable haine son mépris pour les assistantes maternelles et pour le personnel de la PMI. « Les assistantes maternelles, pas toutes, mais c'est nul. Elles ne font ça que pour de l'argent. Je suis tombée sur deux qui m'ont tourné la tête. Je suis folle de rage, car, à cause d'elles, j'ai été licenciée de mon poste (chez Air France et j'avais de hauts revenus). Oui à cause de ces connes. La première n'était jamais chez elle. Presque tous les matins, elle arrivait à 11 heures et elle faisait ce qu'elle voulait (elle faisait ses courses, ses papiers). Elle m'a même téléphoné un dimanche à 11 heures du soir pour me dire que le lendemain matin elle n'accueillerait pas ma fille. J'ai été obligée de m'absenter pour la garder. La deuxième n'est bonne à rien. Au début, je me suis dit que c'était ce qu'il fallait pour ma fille. Petit à petit, j'ai découvert un démon. J'ai enquêté auprès de ses voisins, il s'est avéré que ce que dit ma fille est juste. Elle ne donne pas de lait aux enfants ni de légumes. Elle les bourre de biscuits car ils ne sont pas chers. D'ailleurs ma

fille est tout le temps constipée. Elle ne voulait plus aller chez elle. Maintenant, j'ai trouvé un boulot à temps partiel, après que j'ai placé ma fille à la maternelle. »

Sur le coup, je n'ai pas cru à sa conversation, parce que je sais que les assistantes maternelles sont très surveillées par les services de la PMI, mais cette maman m'a dit : « J'ai adressé plusieurs fois des courriers, même recommandés, je suis allée les voir, mais rien, elles m'ont dit que ce sont des anciennes assistantes maternelles qui font bien leur boulot ; les assistantes sociales sont contre les parents, elles donnent toujours raison aux assistantes maternelles, c'est fou ! D'ailleurs, elles ont peur d'elles. Quand elles vont les contrôler : "Allô, bonjour madame, excusez-moi de vous déranger, je passerai tel jour à telle heure chez vous pour voir un peu la situation". Et madame court faire son ménage, briller sa maison, faire de bonnes courses et voilà ! On fait bien le métier. C'est hallucinant. Si je les rencontre aujourd'hui, je suis capable de les tuer. Si je désire avoir un autre enfant, c'est moi qui le garderai, quant à la garde à domicile, elle me revient très cher : les yeux de la tête. »

Zakia (assistante maternelle) me raconte les bêtises de ses consœurs : « Elle part souvent faire ses courses au supermarché ATAC, le jour du contrôle, elle s'est fait piéger par une assistante sociale, ils (les services de la PMI) lui ont enlevé l'agrément. L'assistante sociale rend visite à une assistante maternelle et trouve sur la table un grand couteau et un paquet de lessive en poudre à la portée des enfants. Elle l'a avertie, et au bout du troisième avertissement elle lui a retiré l'agrément. »

Mais **Zakia** (elle garde des enfants depuis 34 années), que j'aime beaucoup, ne voit que le bout de son nez. Elle fait exactement ce que font ses consœurs. En quelques secondes, elle a laissé trois traces de ses doigts sur le petit bras de Méryl (2 ans et demi), parce que celle-ci s'est trempée d'eau au parc, pendant que cette femme irresponsable réglait au téléphone un conflit familial avec sa fille. J'avoue que j'étais plus inquiète qu'elle. Vingt minutes avant l'arrivée de la maman, je savais que les traces très visibles n'allaient pas disparaître. Alors je lui ai recommandé de lui mettre une pommade hémoclar pour les bobos pour atténuer la rougeur.

Zakia a trouvé un alibi avant même que la maman ne se rende compte : « Méryl s'est disputée avec une autre enfant pour l'eau du robinet, à qui va le fermer. »

Louicie, une autre employée, m'a conseillée de dire à cette assistante maternelle ceci : « C'est incroyable ! Ta copine **Zakia** n'arrête pas de discuter au téléphone. Après les enfants qui s'éloignent, elle les gronde, leur pince les joues, t'as vu ce qu'elle vient de faire ? (*J'étais présente*). « Et si je disais aux parents ? Bon, moi je ne suis pas sotte, mais si une copine des

parents la surprend ? Elle est méchante ! »

Khadidja (Assistante materne) me raconte que l'une de ses collègues sort faire ses achats et laisse les enfants à sa fille. « Un parent a rencontré l'assistante maternelle sans les enfants. Il l'a signalée à la PMI. L'assistante sociale a fait un rapport et on lui a retiré son agrément »

Quant à moi, je suis convaincue que la majorité des assistantes maternelles ne sont pas du tout professionnelles. Chez elles, les petits sont attachés dans les transats, les grands jouent seuls dans la chambre, sans surveillance. L'assistante maternelle était occupée à réparer sa machine à coudre.

Il suffit de se rendre au parc, et de faire semblant de lire le journal pour se rendre compte de leur soi-disant professionnalisme. Elles se regroupent par origines et renouent avec leurs traditions, rites périmés et oubliés même par leurs sociétés. Les grands jouent seuls ; combien de fois l'alerte est donnée parce que l'une d'elles ne voit plus ou ne sait pas où est l'enfant dont elle a la charge. Les petits sont attachés dans les poussettes qu'elles bercent afin qu'ils dorment. Sont-ils venus au parc pour dormir dans la poussette inconfortablement ?

2.4. Employées de garde d'enfant(s) : ces femmes venues d'ailleurs

« L'immigration a beaucoup changé : les entrées pour motif familial ont augmenté, la population immigrée s'est féminisée, et les immigrés proviennent de pays de plus en plus lointains »[171].

Les plus anciennes employées sont issues des anciennes colonies françaises.

« Les services à la personne emploient près de 95 % des femmes »[172].

« En 2008, 18 % des emplois créés relèvent de la garde à domicile, soit deux fois plus que l'année précédente », dont « 61 % des salariés pour la garde simple et 22 % pour la garde partagée »[173].

Le marché de l'emploi que les gardes d'enfant à domicile exercent se caractérise par une très forte présence de femmes étrangères, au point que l'expression « garder les enfants au domicile des parents est l'affaire des étrangères » est devenue un slogan. Le secteur est exclusivement féminin. Il s'agit en effet « de ne pas négliger que les femmes restent aujourd'hui considérées comme principales responsables des soins des enfants »[174] dans toutes

171 INSEE. *Recueil d'études sociales* : *Les immigrés en France*, n° 35, septembre-décembre 2005.

172 CREDOC. « *Le statut de particulier employeur* », juin 2008.

173 FEPEM. *Observatoire du particulier employeur* « *Salarié du particulier employeur* », 1er juillet 2010.

174 Méda (Dominique). *Comment augmenter les taux d'emplois féminins*. INSEE, *Recueil d'études sociales*, n°

les sociétés. La majorité vit en France depuis très longtemps, d'autres sont arrivées récemment pour des raisons diverses. Elles sont majoritairement d'origine africaine (algérienne, tunisienne, marocaine, sénégalaise, ivoirienne). Mais il y a aussi des femmes asiatiques, et des femmes originaires de l'Amérique Latine et de l'Europe (Espagne, Slovaquie, Russie).

La majorité vient à Paris de très loin (banlieue parisienne, la petite et la grande couronne). Elles y habitent parce que le loyer est modéré, c'est le cas de **Fayza** (Pantin 93), **Dyna** (Aubervilliers, 93), **Fatou** (Pontoise, 95), **Danièle** (les Yvelines,78), **Olivia** (Villiers-le-Bel, 93), **Agnon** (Gennevilliers, 93), **Yasmine** (Villejuif), ou bien, elles sont hébergées chez des proches, car elles sont en situation irrégulière. C'est le cas de **Maya** qui habite à côté de l'aéroport de Paris, hébergée par sa sœur. Elle se déplace quatre jours par semaine à Paris (14e) pour garder une petite fille de 16 mois. **Victoire** m'a demandé de lui déposer son CV sur le site de la FEPEM. Elle m'a donné toutes les informations, sauf son lieu de résidence, car elle a peur que les services de la police viennent la chercher. Actuellement, elle garde des enfants à Paris.

Certaines anticipent les retards en partant de chez elles plus tôt. Elles disent qu'elles quittent leur domicile à 6 heures 30 heures du matin pour arriver à Paris sur le lieu de leur travail entre 8 heures et 9 heures. En plus, elles changent plusieurs fois de moyens de transports (bus, métro, RER).

Fayza : « Je me lève à 5 heures 30, je prends le bus jusqu'à la station de métro de la ligne 13, puis la ligne 7 et 4. J'ai toujours la peur au ventre d'arriver en retard, la dame (l'employeuse) n'a pas de pitié. »

Celles qui ont des amies à Paris ou dans les villes périphériques ne prennent pas le risque d'arriver en retard et préfèrent passer la nuit chez ces amies, surtout au moment des grèves. C'est le cas de **Fatou**, de **Danièle, Maya, Dyna, Agnon** et les autres.

Moi-même (à Paris), pendant les journées de grève, il m'est arrivé de passer la nuit chez ma cousine lorsque je travaillais à Malakoff (Hauts-de-Seine, 92).

⅄ Pourquoi cette profession ?

Certaines études sociologiques affirment que ces femmes embrassent le métier de garde d'enfant(s) par amour pour les enfants. Catherine Sellenet fait mention de cet élément dans son ouvrage[175]. Dans mon enquête, je n'ai recueilli aucun élément permettant d'étayer cette

36, janvier-avril 2006.

[175] Sellenet (Catherine). Assistantes maternelles qui êtes-vous ? Propages Éditions, 2003.

hypothèse. Ce sont plutôt le côté financier, le fait que le marché du travail leur soit fermé vu leur niveau d'études, la culture d'origine qui les orientent vers ce métier. Celles qui ne savent ni lire, ni écrire ont manifesté leurs regrets et en ont même voulu à leurs parents de ne pas les scolariser « Qu'est ce que tu veux que je fasse ? Je n'ai pas été à l'école et je maudis mes parents.», « Je n'ai pas trouvé autre chose à faire. », « Je préfère garder les enfants que de ne rien faire. »

D'autres ont préféré le métier de garde d'enfant(s) aux autres services à la personne. **Malika :** « Je préfère garder les enfants que les personnes âgées. C'est plus facile les enfants, je ne cours pas de droite à gauche : ici deux heures, là-bas trois heures. Et puis les personnes âgées sont difficiles, ils peuvent vous accuser facilement, les enfants sont innocents, sauf quand les parents les vissent. » (Elle veut signifier que les parents leur demandent de la surveiller, ce qu'elle dit, ce qu'elle fait, etc.).

Celles, qui au début gardait les enfants chez elles, m'ont fait part de leurs expériences.

Salima : « Tu sais, les enfants de **L.** (des Français) sont très difficiles, au moins chez eux, je finis mon travail et je sors tranquille, je n'ai pas à ranger et à préparer pour demain. », « J'ai déjà gardé des enfants chez moi, mais j'ai arrêté. Je les garde chez eux, c'est mieux, car la nourriture des enfants est très chère par rapport à ce qu'on me paye, et puis ma maison reste propre et mes enfants ont la paix. »

Pour certaines autres, garder des enfants leur permet de gagner un peu d'argent, pour ne pas être à la merci des hommes « Ça me fait de l'argent en plus que je mets de côté en cas de besoin, je ne peux pas demander à mon mari de l'argent pour acheter des choses pour ma famille quand je vais en vacances. »

J'ai remarqué que les Maghrébines se sentent très différentes des femmes occidentales : elles avouent qu'un fil culturel tordu les tire souvent en arrière. En fait, elles prétendent qu'elles sont avant tout des femmes au foyer. Elles ont toujours peur du qu'en dira-t-on. Certaines pensent que travailler en tant qu'assistantes maternelles est bien vu par les maris et l'entourage. D'ailleurs, toutes celles qui ont acquis un logement social spacieux ont quitté la garde d'enfant(s) au domicile des parents et ont opté pour l'agrément d'assistante maternelle. C'est le cas de plusieurs femmes. **Fatima** n'a pas l'agrément d'assistante maternelle, mais elle est déclarée par ses employeurs. Elle travaille 50 heures par semaine en gardant trois enfants de deux familles (un bébé et deux enfants scolarisés) pour seulement 1 000 euros. Le matin, elle se déplace pour chercher le bébé et le ramène chez elle, après la classe elle ira chercher les deux grands et se rend chez l'une des deux familles jusqu'à l'arrivée des parents. Elle me

raconte qu'elle n'a pas le choix. « Mon mari ne veut pas que je les garde chez eux toute la journée, pour lui, tu sais comment ils sont nos hommes, il a peur pour un oui et pour un non. Alors, même si je ne touche pas beaucoup, ça ne fait rien, pourvu que je travaille un peu, ça m'aide. »

Fazia a travaillé pendant très longtemps au domicile des parents, elle gardait des enfants et faisait le ménage. Aujourd'hui, elle a obtenu un logement de quatre pièces. Elle a donc demandé l'agrément d'assistante maternelle et elle garde trois enfants à son domicile. « Je suis fatiguée de travailler chez les parents, parce qu'ils ne respectent pas ta dignité, tu gardes leurs enfants et tu leur fais le ménage, ils te donnent quelques sous. Non, je préfère les garder chez moi, je suis libre, je ne reçois pas d'ordres et je n'ai pas à enlever leur crasse. Et puis tu sais, le vieux (son mari) préfère me trouver à la maison lorsqu'il rentre, tu sais comment sont nos hommes ! » Quant à **Dhawya**, son mari ne veut plus entendre parler du métier de garde d'enfant. Pourtant, elle possède un grand appartement de quatre pièces qu'elle habite seule avec lui. « De temps en temps, je fais des sorties d'écoles, mais il ne me laisse pas garder les enfants toute la journée, que ce soit chez moi ou chez eux. Il ne peut pas supporter que je travaille, tu sais comment sont nos hommes, il a peur du "que dira-t-on" ».

Beaucoup d'autres employées m'ont avoué que la garde à domicile des parents, certes est très pénible, parce que les journées sont très longues, mais très avantageuse car le salaire est élevé par rapport à celui de l'assistante maternelle.

Malika : « Je touche mieux que lorsque je les gardais chez moi... Je ne me casse pas la tête à acheter le lait et les petits pots... Même s'il y a du ménage, c'est fatigant, mais c'est rien. La paye c'est beaucoup, tu vois ! »

Damia : « Moi, je touche 1 500 euros net pour seulement la garde d'une enfant, c'est ce que touche une assistante maternelle pour la garde de deux enfants. Alors pourquoi je vais me fatiguer à avoir la charge d'un enfant en plus. »

Jouher préfère garder les enfants au domicile des parents parce qu'elle n'aimerait pas être sous la surveillance des services de la PMI. « Je préfère à domicile, ce qui intéresse les parents, c'est seulement garder l'enfant jusqu'à leur retour. Par contre chez toi *(si tu es assistante maternelle)*, tu auras tout le temps les assistantes sociales derrière ton dos, et tu as des comptes à leur rendre. »

Moi-même, il m'est arrivé de toucher pour un enfant au domicile des parents, le salaire de deux enfants en tant qu'assistante maternelle. Le mode de garde partagée est le plus avantageux, car il est de pas moins de 1 600 euros pour deux enfants, surtout lorsqu'il s'agit

de nourrissons. Une employée peut toucher jusqu'à 2 000 euros pour la garde de trois enfants. Mais ces femmes-là ne choisissent pas de garder les enfants au domicile de leurs parents parce que c'est un choix qui leur est propre, d'autres raisons les poussent vers ce métier.

⅄ Statut familial

La vie familiale des employées de garde d'enfant(s) n'est pas du tout facile. Elle est très fragile et précaire, et on peut constater que chaque situation est un cas particulier. Ces femmes qui viennent trouver refuge en France pour des raisons diverses ne sont pas à l'abri des ennuis que peut leur causer l'administration française. Souvent, elles rentrent dans ce pays clandestinement et commencent à travailler au noir dans le métier de garde d'enfant(s), dans le ménage ou auprès des personnes âgées. Au bout d'un certain temps, elles se trouvent une situation. Une fois que celle-ci est régularisée, elles continuent à garder les enfants en toute sécurité en étant déclarées à l'URSSAF. Voici quelques cas :

Agnon, 40 ans (France) : femme née en France, sans enfants, originaire du Cap-Vert. Elle habite à Gennevilliers dans la banlieue parisienne, et est employée par deux familles (garde partagée) à Paris 14e. Elle dit qu'elle aime bien les enfants et qu'elle n'a aucun complexe à les garder, mais elle compte faire autre chose (secrétariat ou restauration).

Dolly, 28 ans (Espagne) : célibataire, elle est entrée en France en 2004, vit à Paris (14e) et garde trois enfants de la même famille (garde simple) à Malakoff (Hauts-de-Seine). « La garde d'enfant(s) n'est pas ma soupe. C'est passager, et dès que je gagne un peu d'argent, je m'organise pour suivre des études ou une formation pour gagner plus. Je suis jeune et j'ai beaucoup d'ambition pour réussir. »

Dorolo, 26 ans (Russie) : elle demeure en région parisienne (Val-de-Marne, 94) et vient travailler à Malakoff s'occuper d'une fillette de cinq ans (garde simple) et de toute la maison de ses employeurs (repas, ménage, repassage, courses). Son contrat est une simple feuille où est indiquée une somme d'argent sans détail. C'est ce qu'elle appelle « salaire global », c'est-à-dire qu'elle n'est pas payée à l'heure en tenant compte du SMIC, mais à chaque fin du mois, elle reçoit la même somme d'argent.

Béata, 22 ans (Slovaquie) : elle habite la ville de Malakoff dans les Hauts-de-Seine (92) et y travaille (garde partagée), vit en concubinage avec un jeune Français. « Mon copain est photographe aérien sur une base militaire. » Elle est enceinte de cinq mois (septembre 2008), elle compte arrêter la garde d'enfant(s) après l'accouchement et elle a déjà averti ses employeurs. Son souhait est de s'orienter vers le tourisme, une formation qu'elle a déjà commencée dans son pays. Mais pour l'instant, elle garde des enfants pour gagner un peu

d'argent et payer les frais de sa formation. Je l'ai revue plusieurs fois en 2009, elle a une petite fille et elle continue à garder des enfants. Cette fois-ci, elle a accueilli l'une de ses sœurs (une jeune fille de 20 ans) pour l'aider. Aujourd'hui, **Béata** possède un grand logement et elle m'a avoué qu'elle va demander l'agrément d'assistante maternelle. « Finalement, je préfère élever moi-même ma fille et puisque je compte avoir un deuxième enfant, c'est pas mal de les élever tout en gagnant de l'argent ! »

Fayza, 52 ans (Maroc) : vit en France avec son fils âgé de 28 ans. Elle ne maîtrise pas assez la langue française et ne sait ni lire ni écrire. Elle habite la banlieue parisienne (Pantin 93) et vient tous les matins travailler à Paris dans le 14e arrondissement. Elle met une heure et demie pour arriver sur le lieu de son travail et change trois fois de ligne de métro.

Yasmine, 37 ans (Maroc) : jeune femme orpheline de mère, mariée deux fois dans son pays d'origine, elle a eu deux enfants de 12 et 7 ans avec son second mari. Arrivée en France clandestinement, elle a travaillé (ménage et garde d'enfant(s)) au noir. Maintenant régularisée, elle vient tous les jours de Villejuif (94) son lieu de résidence, à Paris (14e) pour garder les trois enfants d'une famille. Elle travaille chez eux depuis plus de trois ans. Mais, mal à l'aise, parce qu'elle estime que le salaire qu'elle touche ne vaut pas le travail qu'elle fournit, elle cherche activement d'autres employeurs.

Zehouania, 28 ans (Maroc) : jeune femme célibataire, très fragile, elle a été abandonnée par son père. Elle vit avec sa mère dans le département du Val-de-Marne (94). Après un échec scolaire, elle a frappé à toutes les portes, et a trouvé refuge dans le métier de garde d'enfant(s) (garde partagée) à Paris (18e), un métier dont je suis convaincue qu'elle ne maîtrise pas malgré son expérience (elle exerce ce métier depuis quatre ans en tant que déclarée, sans compter les années travaillées au noir). Pendant les journées de formation, j'ai remarqué sa fragilité et ses réactions qui en témoignent. En effet, le dernier jour, elle nous a raconté toutes ses émotions, ses peines et ses remords en fondant en larmes.

Samha, 60 ans (Algérie : Kabylie) : professeur d'anglais il y a plus de trente ans dans son pays natal. Mère de trois filles, après avoir obtenu la nationalité française, elle a pris sa retraite en Algérie et elle est venue s'installer en France. Elle garde des enfants au noir, touche des aides sociales et gagne assez bien sa vie.

Aïcha, 34 ans (Française d'origine Kabyle) : mère de deux enfants (douze et seize ans), habite les Yvelines (78). Elle a commencé à garder des enfants à l'âge de 19 ans. Elle a aussi travaillé dans un centre social comme coordinatrice des familles. Mais après un licenciement, elle a retrouvé le métier de garde d'enfant(s) au domicile des parents. Elle vient au centre de

formation pour valider encore quelques modules, dans le but d'accéder à la crèche.

Fatiha, 39 ans (Algérie : Kabylie) : elle vit en France en banlieue (Seine-Saint-Denis, 93) depuis peu de temps. Elle est entrée en France par la voie du regroupement familial, elle est mère de 2 enfants (trois et six ans) et elle attend un bébé. C'est à cause de cela qu'elle ne travaille pas, mais elle garde des enfants pour se faire un peu d'argent.

Houria, 34 ans (Algérie : Kabylie) : célibataire, elle habite chez sa sœur à Paris (14e). Elle est arrivée en France en 2000, après avoir fui le terrorisme qui a frappé ses proches. Ne pouvant pas s'inscrire à l'université dans la filière gestion commencée dans son pays, elle s'est retrouvée sans papiers. Pour vivre, elle a gardé des enfants au noir et a effectué des tâches ménagères pendant quatre ans. En l'année 2008, après un long combat judiciaire, elle a obtenu un titre de séjour « mention salariée » et compte reprendre ses études. Je la revois souvent. En attendant de trouver une activité liée à ses études de gestion, elle garde toujours des enfants.

Ourida, 52 ans (Algérie : Kabylie) : mère de deux grands enfants. Après un échec conjugal (mariée à son cousin et divorcée très jeune), elle arrive en France en 2004 dans l'espoir de trouver l'âme sœur. Elle a pu obtenir un titre de séjour « Vie privée et familiale » l'autorisant à travailler. Ses employeurs (garde partagée) lui ont loué une chambre de bonne à Paris (15e) dans l'immeuble où ils habitent. En 2009, elle a obtenu la nationalité française, et en 2010, un logement social. Son projet d'avenir est de créer un commerce dans le domaine de la broderie (elle possède un diplôme qu'elle a obtenu dans son pays natal), mais en attendant, elle continue à garder des enfants.

Afifa, 50 ans (Algérie : Djidjel) : mère de deux grands enfants. Après avoir obtenu sa nationalité française et voulu se séparer de son mari, elle est venue en France et s'est installée à Paris (12e) avec ses deux enfants. Cela fait plus de sept ans qu'elle garde des enfants (garde partagée).

Fatima, 49 ans (Algérie : Oran) : elle est arrivée en France avec ses trois enfants, dans le cadre d'un regroupement familial. Elle habite Montrouge (Hauts-de-Seine, 92) et travaille à Malakoff (92) (garde partagée).

Naïma, 36 ans (Algérie : Alger) : elle est arrivée en France à l'âge de 17 ans. Mariée à un Kabyle, elle s'est sentie privée de la liberté qu'elle est venue chercher en France. Puis elle s'est remariée, cette fois-ci avec un Français avec lequel elle a eu un garçon. Une fois qu'elle à obtenu sa carte de résidence de dix ans, elle s'est séparée de lui tout en gardant le contact pour l'équilibre de l'enfant dont elle a la garde. Elle exerce ce métier depuis onze ans (garde

partagée). Aujourd'hui, elle est gardienne d'immeuble.

Maya, 35 ans (Côte d'Ivoire) **:** jeune femme, célibataire, elle habite chez sa sœur qui vit en France (en famille) légalement. Chaque matin, elle quitte la banlieue parisienne (Yvelines, 78) pour venir travailler à Paris dans le 14e arrondissement, mais au noir. Elle dit que cela fait huit ans qu'elle travaille au noir, parce que sa présence sur le territoire français est illégale. Elle a même reçu une convocation lui enjoignant de quitter le territoire, mais elle continue à garder des enfants.

Safari, 37 ans (Côte d'Ivoire) : elle est mère de deux enfants, possède un CAP bureautique dans son pays et occupait un emploi de caissière dans une librairie à Abidjan. Arrivée en France, en 2002 elle effectue un stage d'un mois comme caissière dans un supermarché à Rouen (76). Comme elle a peiné à trouver du travail dans ce secteur, elle a décidé de se déplacer à Paris et de s'orienter vers la garde d'enfant(s). C'est ce qu'elle fait depuis 2003 à Paris.

Anaïs, 38 ans (Côte d'Ivoire) : elle vit en banlieue parisienne (Val-d'Oise) et travaille à Malakoff (92). Elle a laissé un garçon au pays avec le père de celui-ci. Ici, elle est mariée avec un autre homme et a deux filles (3 et 4 ans). Elle envisage une autre grossesse pour pouvoir arrêter de travailler. « Avec trois, c'est famille nombreuse, je vais toucher les allocations familiales et beaucoup d'aides sociales, après c'est fini. »

Marie-Laure, 32 ans (Côte d'Ivoire) : elle est mère d'un garçon de 6 ans. Elle garde des enfants (garde partagée) depuis cinq ans. Elle dit qu'elle a de la chance, parce qu'elle travaille juste à côté de chez elle, dans son quartier. Le prochain module qu'elle vise au centre de formation sera celui du permis de conduire « catégorie B ». « Moi et mon mari, nous comptons acheter une voiture, et puisque la formation est gratuite, j'en profite. »

Olivia, 54 ans (Côte d'Ivoire) **:** elle est déjà grand-mère, elle a 10 ans d'exercice sur le terrain. Elle habite Villiers-le-Bel (Seine-Saint-Denis, 93) et travaille à Paris 11e (garde partagée). Elle ne sait ni lire ni écrire, mais on arrive à comprendre ses phrases très tordues, grâce à ses gestes.

Giselle, 48 ans (Côte d'Ivoire) **:** elle est arrivée en France en 2001 illégalement. Elle a laissé dans son pays d'origine un mari et deux enfants (18 et 21 ans). Après qu'elle s'est mariée à un Français, celui-ci s'est battu pour lui obtenir la régularisation (titre de séjour d'un an renouvelable). Elle a eu accès à la formation par la voie de l'insertion et de l'aide à l'emploi. Elle garde des enfants au domicile des parents depuis deux ans et demi, à côté du lieu de sa résidence (Châtillon, Hauts-de-Seine). Selon son projet, une fois qu'elle aura obtenu

sa nationalité (mariée à un Français), elle fera le nécessaire pour faire venir ses enfants et son mari restés au pays.

Danièle, 42 ans (Côte d'Ivoire) : elle réside à Montrouge et travaille à Malakoff (Hauts-de-Seine, 92). Après s'être séparée de son mari dans son pays d'origine, elle y a laissé ses deux enfants (sept et onze ans) à la charge de ses parents. Arrivée en France il y a cinq ans, elle vit avec un Français avec lequel elle a un petit garçon de trois ans. Elle vient d'obtenir un titre de séjour d'une durée d'une année renouvelable. Elle comptait se marier à la fin de l'année 2008 afin d'obtenir la nationalité française et son futur mari compte adopter ses deux enfants restés au pays et les faire venir en France. Elle m'a même dit que son employeur l'aiderait à faire la fête. C'est un rêve fou, car, en la revoyant en septembre 2009, sa situation n'a pas changé, mais s'est compliquée : elle a changé d'employeurs, ne s'entend plus avec son compagnon, trouve des difficultés à concilier sa vie familiale et professionnelle (elle-même doit employer quelqu'un pour garder son enfant). Je l'ai revue en 2011 au centre de formation. Elle est venue à Pôle Emploi pour effectuer le module d'accompagnement pour la VAE. Elle doit signer un contrat de garde partagée en septembre de cette année.

Ammy, 36 ans (Burkina Faso) : elle est mère de deux enfants, habite Paris (14e) avec son mari et ses deux enfants et travaille à Malakoff en garde partagée. Cette année (2010), elle a eu un troisième enfant (une fille). Les employeurs ont accepté qu'elle continue à garder leurs enfants à leur domicile tout en emmenant avec elle sa petite fille. Je la connais très bien, c'est une brave femme, c'est la raison pour laquelle ses employeurs ne veulent pas la laisser partir. Mais en 2011, elle m'a raconté qu'elle avait obtenu l'agrément d'AM et travaille avec la crèche familiale en gardant un enfant chez elle. Elle m'a précisé : « Je garde un enfant et je garde aussi ma fille. Je ne gagne pas beaucoup d'argent, mais avec la crèche, j'ai beaucoup d'avantages. »

Fatou, 35 ans (Sénégal) : elle est sans enfants, mariée à un Français, elle habite Cergy-Pontoise (Val-d'Oise) et travaille à Malakoff. Elle fait le trajet matin et soir, et lorsqu'il y a des grèves, elle passe la nuit chez une amie à proximité du lieu de son travail. Elle est chez les mêmes familles (garde partagée) depuis quatre ans.

Fatimata, 36 ans (Sénégal) : elle est mère de quatre enfants (quatorze, douze, huit ans) laissés au pays et d'un enfant né en France. Elle habite Trappes (Yvelines, 78) et travaille dans les Yvelines. Elle vient se former dans l'espoir d'intégrer une crèche, d'avoir un emploi stable pour pouvoir faire venir ses enfants laissés au pays.

Louicie, 42 ans (Île Maurice) : jeune femme sans enfants, elle vit avec son compagnon

français depuis huit ans. Elle garde trois enfants (garde simple) à Paris. Elle sait lire et écrire le français et le parle correctement. Depuis qu'elle a fait ma connaissance et qu'elle a appris beaucoup de choses concernant son expérience dans le métier, elle a demandé le dossier de recevabilité pour acquérir le Titre V de la VAE (Validation des acquis et de l'expérience). Ce titre lui permettra de surmonter quelques problèmes qu'elle rencontre au niveau de la revalorisation de ses compétences dans le métier.

Dyna, 52 ans (Île Maurice) : elle vit avec son mari et ses deux grands enfants à Bobigny (Seine-Saint-Denis, 93) et travaille à Malakoff (Hauts-de-Seine) chez deux familles (garde partagée). Elle a vingt ans dans le métier.

Vayamah, 38 ans (Île Maurice) **:** elle possède 17 ans d'expérience dans le métier, et vit avec son mari et ses deux enfants (six et douze ans) à Malakoff (Hauts-de-Seine).

Mariya, 29 ans (Colombie) : jeune maman d'un garçon de 2 ans, elle est étudiante à la faculté des lettres à Paris, travaille depuis dix ans chez la même famille. Elle garde leurs enfants et s'occupe du repassage et de l'entretien de la maison. Ses employeurs l'inscrivent à la formation chaque fois qu'ils partent en vacances.

Sayago, 22 ans (Colombie) : selon elle, jeune étudiante à l'école polytechnique, elle garde un garçon de 18 mois, depuis sa naissance. Elle dit qu'au début, elle le gardait uniquement des demi-journées. À partir de juin 2010, elle le gardait à temps plein. Les employeurs sont Français, ils l'ont choisie parce qu'elle maîtrise l'anglais et que les parents souhaitent que leur enfant le maîtrise à son tour. D'ailleurs, on se demandent comment peut-elle mener de front les deux activités ?

Emily, 59 ans (Philippines) : professeur d'anglais dans son pays, elle est arrivée en France il y a 17 ans, ne prononce aucun mot de français. Elle travaille dans le 16e arrondissement de Paris, chez une famille (garde simple) où les parents et les enfants parlent anglais. Ses employeurs lui ont loué une chambre dans le 17e, à proximité de leur domicile.

Yoko, 53 ans (Philippines) : Cette femme à la retraite est infirmière de formation en Angleterre. Actuellement, elle vit en France, parce que mariée à un Français avec qui elle a deux grands enfants. Elle dit qu'elle ignore le règlement et les lois de ce métier. C'est son mari (ingénieur en informatique) qui l'a orientée vers la garde d'enfant(s), uniquement pour ne pas s'ennuyer et gagner aussi un plus d'argent « Il m'a dit : "Essaie, tu ne perds rien, si ça ne va pas tu arrêtes !" » Mais apparemment, son mari aussi ignore la convention collective qui régit ce métier, vu ce qu'elle raconte à propos de ses employeurs qui ne respectent pas la loi. Cette femme est quelque peu naïve. D'après elle, c'est aux parents employeurs de tout

connaître, ils ont pour obligation d'être corrects et honnêtes envers les employées.

Au parc, elle côtoie trois autres femmes philippines qui, elles, ne parlent pas le français. Elles communiquent en anglais avec les parents qui les emploient.

⅄ Âge

L'une des particularités du métier de garde d'enfant(s) (assistante maternelle ou employée à domicile) est l'âge très avancé des employées. Selon l'étude de la CAF menée sur l'accueil du jeune enfant en 2008, « plus d'une assistante maternelle sur deux est âgée de 45 ans ou plus, le tiers des assistantes maternelles sont âgées de 50 ans ou plus. Un peu plus de 12 000 ont atteint plus de 60 ans, alors que celles âgées de moins de 30 ans ne sont que 4 % (8 813), ce profil âgé se retrouve dans tous les départements sans exception. Cependant, il est plus affirmé à Paris ». Cela s'applique aussi nettement aux employées de garde d'enfant(s) au domicile des parents, comme le prouve l'enquête menée dans cette étude.

Une statistique de l'INSEE, en 2008, révèle que les employées de garde d'enfant(s) au domicile sont plus jeunes et ont « 37 ans en moyenne »[176]. Mais cette statistique tient compte surtout des étudiantes qui gardent les enfants scolarisés et assurent leur suivi scolaire après la classe et pendant les vacances.

Une autre enquête réalisée en 2009 concernant les services à domicile en Haute-Normandie, révèle que « peu de candidates ont moins de 35 ans »[177]. Dans cette enquête, les assistantes maternelles par exemple, « sont entre 3 000 et 4 000 à avoir entre 45 à 54 ans, elles sont plus de 1 000 à avoir entre 55 et 64 ans »[178].

Mon enquête comme on peut le constater, révèle que ces femmes « ne sont pas si jeunes que ça »[179] et la majorité absolue est d'un âge très avancé. À titre d'exemple, **Danièle** a 42 ans, **Dyna**, **Damia**, **Ourida** ont 53 ans, Agnon a 40 ans, **Louicie** a 42 ans**, Emily** 59 ans**, Samha** 62 ans, **Fatima** 48 ans, **Afifa** 52 ans, **Vayamah** 39 ans, **Olivia** 56 ans, **Giselle** 48 ans, **Fatiha** 39 ans. Très rares sont celles qui ont comme **Fatou** (35 ans), **Aïcha** (34 ans), **Zehouania** (28 ans), **Béata** (22 ans), **Dorolo** et **Dolly** (28 ans), **Fatimata** et **Houria** ont moins de 36 ans, celles-ci ne comptent pas faire leur carrière dans ce métier, mais c'est une période transitoire comme elles me le confirment. En fait, la garde d'enfant(s) leur permet de gagner de l'argent pour pouvoir se payer une formation dans différents secteurs, comme le tourisme, le commerce, l'artisanat, ou bien la restauration.

---

176 INSEE. « *Première* », n° 1173, janvier, 2008.
177 INSEE. « *Aval* », n° 88, novembre, 2009.
178 INSEE. « *Aval* », n° 88, novembre, 2009.
179 Urda Daniela. Directrice de l'institut de formation ARITAS à Paris.

On constate que l'âge très avancé de ces femmes est le premier obstacle dans leurs démarches pour trouver un emploi. Mais il n'est pas du tout un empêchement pour s'orienter vers la garde d'enfant(s). Il faut signaler que dans ce métier, l'âge mûr est pris comme un critère sur lequel repose l'expérience avec les petits. Très souvent, les parents demandent aux candidates si elles ont des enfants, et si elles se sont occupées d'eux. D'ailleurs, lorsqu'elles déposent leurs CV, la première phrase qu'elles rédigent est celle qui indique le nombre de leurs enfants, parce qu'elles savent que tous les recruteurs en tiennent compte.

- **Niveau d'études**

Le secteur public est fermé aux femmes étrangères, étant donné que grand nombre n'a pas acquis la nationalité française. C'est l'une des raisons pour laquelle elles s'orientent vers la garde d'enfant(s). La majorité des employées sont sans qualification, et leur niveau d'études extrêmement faible est le principal critère qui les prive de leurs droits. Selon une étude réalisée par l'IRCEM, les employées de garde d'enfant(s) ne connaissent pas leurs droits : « 71 % d'entre elles souhaitent être mieux informées, et plus de 50 % ne cherchent pas à s'informer sur leurs droits et la protection sociale »[180].

Mon enquête vient étayer ces résultats. Rares sont celles qui ont atteint le niveau de troisième. Beaucoup ne savent ni lire, ni écrire, ce constat se manifeste en jetant un coup d'œil à leurs annonces : « Ayant déjà travaillé en famille, cherche travail identique auprès d'enfants. », « Femme avec ixpérience des gard'enfants cherche des enfants a garder toutes la journée. », « Je cherche des enfants a garde au domicille je vois donne mon numoron. »

La majorité ignore complètement la convention collective nationale et les lois qui régissent ce métier ; ce qui leur fait perdre d'ailleurs leurs droits lorsqu'elles font l'objet de soumission ou d'abus, et les met dans des situations très compliquées parce qu'elles n'ont pas su accomplir leurs devoirs. Celles qui ne savent ni lire, ni écrire parlent souvent très mal la langue française. J'avoue que j'ai eu beaucoup de difficultés à comprendre les discussions de certaines employées, car elles prononcent très mal les mots et les phrases. Les règles grammaticales, les temps la conjugaison ne sont pas respectés. Beaucoup de phrases sont mal construites et les mots sont amputés de certaines lettres. « C'est moi qu'il te dit ça. », « J'ai allée chercher la carte. », « C'est les enfants il a dit à la nounou ma mère tape. », « Té monge pas ça, sino té vas domber malade. », « Victoire, c'est elle qui l'a dit à sa maman l'année passée elle dort à ma maison. »

Victor devient « Vitor », Charlotte viens-là ! devient « Chalotte, vint là ! », et j'en passe. Il

[180] IRCEM. « *Étude descriptive des employées de maison et des gardes d'enfants à domicile* », juin 2002.

m'est arrivé de changer de place lorsque je n'en peux plus ou bien de demander à l'employée de parler dans la langue maternelle ou celle que je maîtrise en dehors du français. On se demande d'ailleurs pourquoi les parents ne prennent pas la langue française comme premier critère ? Elles signent des contrats sans les relire et sans demander conseil à d'autres avec expérience dans ce domaine.

Elles ignorent complètement qu'elles ont droit à une indemnité d'ancienneté après trois ans de service chez le même employeur. Elles ne comptabilisent jamais les heures travaillées dans chaque semaine et chaque mois, elles ne se demandent jamais pourquoi elles sont déclarées au forfait ou au réel. Elles ne vérifient absolument pas leurs fiches de paie qui leur sont adressées par Pajemploi. Elles acceptent d'être payées au forfait « globalement » comme elles le disent dans leur jargon.

Olivia ne sait pas lire la date sur son téléphone ni consulter ses messages. C'est au groupe (stage de formation) qu'elle a demandé de l'aide.

Carole, une très jeune ivoirienne, travaille dans le 14e arrondissement de Paris (garde partagée) garde trois enfants (deux bébés et une grande qu'elle récupère à la maternelle), donne le bain, fait le ménage chez les deux familles. Mais elle ne sait pas si ces tâches figurent dans son contrat ou non. Après avoir discuté avec ses consœurs, elle a constaté des abus de ses employeurs. Celles-ci l'ont orientée vers moi pour que je lise son contrat et lui explique certains articles de la convention collective, ce que j'ai fait.

Nadia travaille 50 heures par semaine, garde trois enfants (garde simple), et s'occupe de tout l'entretien de la maison de ses employeurs, mais ignore l'existence de la convention collective. Elle affirme que toutes les heures sont payées au même taux, elle dit qu'elle ne sait pas qu'elle effectue des heures supplémentaires devant lui être payées avec majoration. Elle m'a demandé de lui fournir la convention pour la montrer à ses employeurs.

Kheyra me confirme que cela fait vingt ans qu'elle garde des enfants, mais elle n'a jamais cherché à savoir ce qui est écrit sur le contrat. Elle n'a réagi qu'après avoir eu quelques soucis (garde partagée) avec une maman qui lui ordonne de faire sortir les poubelles, à chaque fin de journée. « La maman me dit que la nounou de l'année passée les fait sortir chaque soir, alors elle croit que c'est une obligation. » Il a fallu qu'une employée amie intervienne auprès de l'autre famille qu'elle connaît bien pour que le contrat soit modifié (supprimer les tâches qui ne sont pas liées à la garde d'enfant(s)).

Yoko ne connaît rien du métier de garde d'enfant(s). Elle dit qu'elle est payée 8 euros brut par heure et travaille tous les jours de la semaine, ce qui lui fait au total 50 heures. Je ne pense

pas du tout qu'il existe en France en 2010 un parent employeur qui ignore que n'importe quel employé doit être payé au moins au SMIC.

Yasmine : « Cela fait sept ans depuis que je garde leurs trois enfants, je leur fais aussi le ménage, mais ils ne m'ont jamais parlé de l'ancienneté les salauds ; et puis je ne connais pas bien les lois et les employeurs ne vous disent rien sur ce métier. »

Latifa me raconte que c'est la huitième année qu'elle travaille chez la même famille (garde partagée), mais elle n'a jamais reçu une augmentation pour son ancienneté. Et pourquoi ? Toutes les une ou deux années, cette famille rompt le contrat en trouvant une famille nouvelle. De ce fait, les employeurs, au lieu de reconduire le premier contrat avec un avenant, établissent un nouveau contrat avec la nouvelle famille et c'est reparti à zéro !

Fayza témoigne que cela fait cinq ans qu'elle est au service d'une même famille à Paris, elle ignore la convention collective, et ne sait pas ce qui est écrit sur son contrat et ses fiches de paie. Ses employeurs (des juristes) n'ont jamais augmenté son salaire, ne lui ont même pas parlé de l'ancienneté.

Les questions que l'on est en droit de se poser sont : Les parents employeurs font-ils la sourde oreille ? Ou bien eux aussi ignorent les lois ?

Celles qui se sentent abusées sont totalement aveuglées par la confiance qu'elles ont envers les parents employeurs. C'est pourquoi, lorsqu'on leur demande de réagir, certaines répondent :

Jouher : « Je ne peux pas, ça va casser les relations entre nous et ça ne sera plus comme avant. »

D'autres éprouvent beaucoup de ressentis vis-à-vis des parents.

Yasmine : « Tu sais, que Dieu leur inflige la malédiction ! C'est tout ce que je leur souhaite. »

Certaines ne se laissant pas abuser après avoir pris connaissance des faits n'hésitent pas à aller devant le tribunal ou décident de les quitter.

Cependant, on peut tout de même remarquer ces derniers temps un nombre considérable de femmes possédant un niveau d'études très élevé (médecin, dentiste, professeur d'université, etc.), mais celles-ci sont venues en France pour effectuer de la recherche universitaire, ou bien elles ont fui leur pays pour d'autres raisons (sécurité, menace, soumission, divorce et séparation, politique, recherche de la liberté). C'est le cas de plusieurs Algériennes.

Besoins financiers

Depuis l'Antiquité, la garde d'enfant(s) est considérée comme un métier de pauvres. Il est pratiqué par « les femmes en situation de précarité, tenues de concilier un besoin économique et le devoir d'élever leurs propres enfants »[181].

Aujourd'hui, le salaire gagné permet aux employées soit de subvenir aux besoins de leur famille, soit d'avoir un complément. Celui-ci est utilisé comme argent de poche et sert à payer par exemple le voyage au pays natal, à acheter des vêtements et des cadeaux pour les proches. Je rappelle que dans la culture maghrébine par exemple, on ne demande pas de l'argent à son mari, d'ailleurs il n'en donne pas ou presque jamais, car il estime qu'il nourrit déjà la famille. D'ailleurs, ces femmes (assistantes maternelles, employées au domicile des parents) se moquent de la formation, des professionnels et de tous les principes qui portent sur l'éducation des enfants. Elles « gardent » des enfants et c'est tout. Ce qui les intéresse est, qu'à la fin du mois, elles perçoivent un salaire.

Dans un petit square à Paris, un groupe d'enfants (2 à 4 ans) d'une crèche privée voisine jouent dans le bac à sable avec les accompagnatrices totalement investies dans leur tâche. Dans le même bac des enfants jouent entre eux, à croire qu'ils sont abandonnés à eux-mêmes.

Zyna : « Elles *(les accompagnatrices)* se fatiguent pour rien. Personne ne reconnaîtra ce qu'elles viennent de faire. ».

« Elles, elles font ça de bon cœur soit elles aiment ce métier, soit elles sont privées de désir d'enfants *(elles n'ont pas ou ne peuvent pas en avoir)*. Par contre nous *(les Maghrébines)*, c'est seulement l'argent qui nous attire vers ce métier, des enfants, on en a tellement vu, qu'à notre âge on ne peut plus les supporter. », lui répond **Khadidja**.

Il est à noter que ces femmes n'ont aucun complexe vis-à-vis du métier de garde d'enfant(s), compte tenu de la place qu'occupent les enfants dans leurs sociétés. Dans leurs cultures, l'éducation des enfants et la transmission du savoir sont l'affaire des femmes. Une fois que leurs enfants ont grandi et que leur devoir est accompli, elles s'orientent vers le même métier, mais en prenant soin des enfants des autres. Le seul inconvénient est qu'elles se sentent gênées de faire savoir qu'elles travaillent au domicile des parents. Cela veut aussi signifier que des tâches ménagères leur sont assignées et elles considèrent cela comme un rabaissement.

À noter également que presque toutes les employées que j'ai rencontrées occasionnellement, dans les parcs, dans les centres de formation, en plein exercice m'ont

[181] Sellenet (Catherine). *Op. cit.,* p. 35.

avoué qu'elles sont mères de famille vivant en couple ou séparées. Ces femmes sont très simples dans leurs comportements et leurs relations avec les autres, vivent encore en clan, se regroupent par origine ou par ethnie. On remarque tout de suite qu'elles sont différentes des femmes occidentales, tout d'abord, à leur physionomie, à leurs tenues vestimentaires, leur façon de se coiffer, de discuter entre elles, et même leur façon de marcher. Elles sont mal habillées, mal chaussées, mal coiffées, ne se maquillent pratiquement jamais. Certaines musulmanes sont habillées en noir, parfois avec un foulard, un bandana ou un bonnet sur les cheveux.

On a vu précédemment que leurs hommes sont de plus en plus virulents à l'idée honteuse que les femmes sortent de chez elles pour aller travailler. Dans leur culture d'origine – mais aujourd'hui dépassée – c'est à eux de prendre en charge la femme et les enfants. Penser, car jaloux, que les femmes les trompent en sortant de chez elles joue pour beaucoup. Pour ces femmes cela représente une sorte de liberté.

On sait que beaucoup d'entre-elles ne portent pas du tout le voile par foi, mais pour obtenir la liberté de faire ce qu'elles veulent dans la vie de tous les jours : aller travailler, aller au marché, sortir pour s'amuser de jour ou de nuit, etc.

« Si je me maquille, il va dire que je vais avec un autre. », « Je m'en fous, comme ça, il ne va pas se douter de moi, il me laisse tranquille. », « L'autre jour, j'ai mis une jupe, pourtant pas courte, il m'a dit de l'enlever et que je suis mieux en pantalon. »

Mais leur apparence leur coûte cher et vaut un certain mépris de la part de leurs employeurs.

2.5. Les françaises gardent aussi les enfants au domicile des parents

On peut rencontrer certaines employées à la sortie des écoles, celles qui accompagnent les enfants aux activités périscolaires ou celles qui les aident à suivre dans leur scolarité. Ce sont des étudiantes qui ont un besoin d'argent pour financer leurs études. Mais aussi des femmes françaises en retraite ou pré-retraite. **Chantal** (62 ans) à qui j'ai demandé si elle garde ces enfants à temps plein.

« Ah, non ! Moi, j'étais puéricultrice, j'ai travaillé 40 ans dans une crèche. Là, je suis retraitée, je les garde après la sortie d'école jusqu'à l'arrivée des parents, et je garde en même temps ma petite-fille, ça me fait un complément d'argent, c'est pas mal ! », me répond-t-elle. **Suzanne** (63 ans) vient tous les jours de la semaine à 19 heures me relayer jusqu'à 21 heures.

En revanche, on voit plusieurs Françaises aux portes de la retraite se convertir en assistantes maternelles ou « assistantes familiales »[182] . La raison en est que les conditions leur permettant facilement d'obtenir l'agrément du conseil général du lieu de leur résidence : la langue et la culture, elles ont un âge mûr, un logement spacieux, certaines ont déjà travaillé dans les domaines de la petite enfance ou de la santé (crèches, hôpital). Elles se sentent également très à l'aise étant donné que les assistantes maternelles sont agréées par l'État et leur statut est reconnu officiellement, ou bien ces femmes ont déjà un emploi dans d'autres secteurs comme celui de la grande distribution ou celui du nettoyage, elles travaillent alors à temps partiel, la garde d'enfant(s) leur assurant un revenu complémentaire.

[182] Les assistantes familiales ont un agrément permanent, reçoivent chez elles les jeunes de moins de 18 ans jours et nuits, placés par les autorités (le juge par exemple).

III. RECRUTEMENT ET SES PHASES : PROFIL RECHERCHÉ

La garde d'enfant(s) s'inscrit dans une relation d'emploi direct entre les parents et la salariée. Les parents ont un statut de particuliers employeurs, emploient la salariée à leur domicile privé et appliquent la convention collective des salariés des particuliers employeurs. La salariée dépendra alors de la branche professionnelle des salariés du particulier. Le recrutement s'effectue selon plusieurs critères.

1. Offre et demande

Plus l'offre progresse, plus la demande insatisfaite progresse également. Des milliers d'offres et de demandes sont déposées chaque jour sur les sites internet, des centaines de dossiers sont déposés dans les agences spécialisées et chez les associations. Mais s'occuper des enfants en bas âge et surtout dans un pays comme la France demande beaucoup d'attention, de vigilance, de compétences, de qualité.

La loi de 2005 a marqué un tournant avec la création de l'ANSP (Agence nationale des services à la personne), dont le rôle est d'informer tous les partenaires et de développer un réseau d'enseignes avec un objectif de certification de qualité. L'ANSP ne cesse d'encourager les organismes à acquérir plusieurs types de certification. L'agrément qualité est exigé lorsqu'il s'agit de rendre service à des personnes fragiles, comme les enfants de moins de trois ans ou les personnes âgées et handicapées. Le label QUALICERT est un référentiel de qualification de service reconnu dans le cadre du plan de développement des services à la personne mis en place en 2005 par Jean-Louis Borloo, ministre de la Cohésion sociale et du Logement. Les organismes sont soumis à un agrément délivré par le préfet « sur proposition du directeur du département du travail, après avis du directeur des affaires sanitaires et sociales »[183].

1.1. Organismes et associations

Une multitude de petites structures se répartissent sur le territoire national et couvrent

[183] Du Saussois (Nicole). *Op. cit.,* p. 20.

même les DOM-TOM. Elles se multiplient comme des champignons, vu la concurrence qui oblige chaque organisme à se démarquer des autres en mettant en avant des qualités de performances : des stages, des formations continues, des contrôles et des suivis de l'employée. Ils sont qualifiés pour estimer les compétences de la candidate en matière de garde d'enfant(s). Ils prennent en charge la partie administrative, facilitent la mise en relation entre l'employeur et la salariée. Ces derniers ont confiance en les agences de recrutement, même si le coût est plus élevé, ils peuvent compter sur leurs personnels : au cas où l'employée est absente pour une raison quelconque, celle-ci est très vite remplacée, dans l'heure même.

- **Prestataire**

Les parents sont de simples consommateurs, dans ce cas, l'entreprise ou l'association prestataire se charge de tout. Elle fournit et facture la prestation à l'employeur. Dans ce cas, la personne recrutée est salariée de la structure, et l'employeur n'a donc pas à la déclarer. Il est déchargé de l'ensemble des formalités liées à l'emploi de la salariée.

- **Mandataire**

L'entreprise ou l'association est chargée par l'employeur de procéder au recrutement de la personne et effectue la gestion administrative. À ce titre, l'employeur est responsable de sa salariée (paiement du salaire et des cotisations sociales).

Certaines structures sont spécialisées dans le service des modes de garde d'enfant(s), soit garder les enfants en bas âge, accompagner les scolarisés aux activités et les garder occasionnellement dont voici quelques exemples.

- **Babychou Services**[184] (1997)

Structure qui comprend vingt-quatre agences. Elles sont spécialisées dans la garde d'enfant(s) et le suivi scolaire. Les services proposés sont divisés en deux : soit l'employée est engagée comme auxiliaire familiale pour une longue durée – le poste inclut une heure de ménage par jour aux heures de sieste de l'enfant –, soit elle est recrutée comme auxiliaire maternelle pour quelques semaines lors du retour de la maternité afin qu'elle puisse aider la maman jusqu'à ce qu'elle soit rétablie de son accouchement. Les frais de dossier sont entre 80 et 150 euros pendant un an. Quant au tarif horaire, il est de 18,50 euros pour un enfant, et de 19,50 pour deux enfants dont l'un a moins de trois ans.

[184] www.babychou.com

- **Les Chérubins**[185] (1999)

Cet organisme compte dix établissements répartis sur le territoire national. Ses agences proposent la garde des enfants de moins de trois ans, celle des plus de trois ans et le baby-sitting. Les frais du dossier à l'ouverture s'élèvent à 60 euros et 35 euros de frais de gestion, si le total des heures dans le mois est inférieur à 40 heures. Le tarif horaire en province est de 17 euros pour les enfants de moins de trois ans, soit 8,50 euros après réduction de charges sociales ; il est de 16,50 euros pour les enfants de plus de trois ans, soit 8,50 après réduction de ces mêmes charges. Pour une baby-sitter, le tarif est de 264 euros toutes charges comprises pour seize heures de garde. Si la garde a lieu à Paris, la garde occasionnelle s'élève à 272 euros toutes charges comprises pour seize heures de garde. Quant à la garde partagée, le tarif horaire est de 20 euros, soit 10 euros pour chaque famille, soit 5 euros après réduction.

- **Family Sphere**[186] (2006)

Cet organisme est né à la suite d'un rassemblement de quinze entreprises spécialisées dans les services aux personnes, pour fonder ce réseau. Ce dernier est spécialisé dans le domaine de l'enfance, et est inhérent aux familles. Il assure les services en matière de garde d'enfant(s) en bas âge, de l'accompagnement de l'école au domicile des parents ou aux activités périscolaires, en passant par l'aide aux devoirs et le soutien scolaire. En 2010, le réseau compte déjà quatre-vingt-deux agences réparties sur le territoire, dont dix-huit en région Île-de-France. L'abonnement annuel varie entre 79 euros et 199 euros. Quant au tarif journalier, il se situe entre 16,50 euros et 21 euros, soit 8,75 euros à 10,50 euros après déduction fiscale.

D'autres structures et agences offrent des services multiples, comme la garde d'enfant(s), le soutien scolaire, l'aide aux personnes âgées, le ménage et le repassage, l'entretien du jardin et d'autres travaux liés au domicile de l'employeur. C'est la raison pour laquelle les candidates proposent aussi de multiples services aux parents (garde d'enfant(s), sortie de l'école, ménage et repassage, garde des personnes âgées), comme on le verra sur leurs annonces.

- **Adecco à domicile** (2004)

Cet organisme compte dix centres régionaux et cinquante-cinq relais. Les services

185 www.les-cherubins.com
186 www.family-sphere.com

proposés sont : la garde d'enfant(s), l'aide aux personnes et l'entretien de la maison et du jardin. Les frais du dossier sont de 80 euros, payables une seule fois. Le tarif horaire est de 17,90 euros, 18,90 euros et 19,90 euros.

- **A 2 micile** (2006)

C'est un organisme qui compte cent treize agences proposant la garde d'enfant(s) de moins de trois ans, les sorties d'école, les gardes occasionnelles, le ménage, le repassage et le jardinage. Les frais de dossier s'élèvent à 49 euros payables une seule fois.

- **Après la classe** (1992)

Cet organisme compte quatorze agences nationales proposant des services à des particuliers dans le ménage, le soutien scolaire, et les sorties d'école. Organisme attirant surtout beaucoup d'étudiant(es) à travers la publicité, mais il fonctionne avec un système compliqué : la société remet des tickets à l'employeur, celui-ci les remet à l'employée (un ticket vaut une heure de travail effectif). Chaque fin de mois, l'employée les remet à la société qui lui donne un chèque et une fiche de paie. Le problème est que lors du dépôt des tickets, l'employée n'a pas de preuve de justificatif de dépôt et du nombre de tickets concernés. Elle est alors confrontée à de nombreux problèmes.

Lorsque j'ai réclamé mon salaire du mois (2003), on a refusé de me le payer sous prétexte que je n'avais pas déposé les tickets. Mon employeur a dû intervenir et il m'a fallu exécuter des recherches dans l'entreprise pour retrouver la trace de ceux-ci. C'est ainsi que j'ai pu lire plusieurs courriers de réclamations et de plaintes. Les frais de dossier s'élèvent à 99 euros par an, le tarif horaire est de 18,50 euros dans Paris et les grandes villes, il est de 21,50 euros dans la grande banlieue.

- **Pol-Services**[187]

Association franco-polonaise qui s'occupe de tout : garde d'enfant(s), soutien scolaire, ménage, bricolage et jardinage.

- **Paris services familles**[188]

Association exclusivement au service des parents domiciliés à Paris, concernant la garde

[187] www. polservices.fr
[188] Paris-servicefamilles.com.fr

d'enfant(s) à domicile. Des plates-formes téléphoniques y sont organisées ainsi que des réunions d'informations, d'orientation sur les modes de garde et les démarches à effectuer pour l'embauche d'une employée de garde d'enfants à domicile. Elle met aussi en relation les familles pour les gardes partagées. Les permanences d'accueil ont lieu dans les différents locaux des Maisons de l'Enfance et des Relais. L'association travaille avec le soutien financier de la ville de Paris et de la Caisse d'Allocation Familiales.

Certaines agences de recrutement passent par les panneaux publicitaires pour vendre leurs services dans les couloirs du métro. C'est le cas par exemple pour « Après la classe » dont le slogan est : « De la sortie d'école jusqu'à votre retour, "Après la classe" s'occupe de tout ».

On peut y lire également « Ménage et repassage à domicile, Garde d'enfants à domicile » www.shiva.fr.

D'autres agences préfèrent se faire connaître par l'intermédiaire du petit écran.

1.2. Autres moyens

- **Médias**

Les journaux et les magazines gratuits sont feuilletés tous les matins par les recruteurs et par les demandeurs d'emplois tels que : « Pub Média », « Annonces du quartier », « Paru Vendu », « A Nous Paris ». Dans la rubrique « Emploi », une colonne est réservée à l'offre et une autre à la demande.

- **Affichage**[189]

Les grandes surfaces commerciales ont un rôle important dans le recrutement, grâce à la liberté et à la gratuité de l'utilisation de l'espace et de l'affiche portant le logo du magasin. Un tableau, fixé au mur à l'entrée du magasin, est réservé à cet effet. Je cite, à titre d'exemple : *ATAC, Champion, Leader Price, Franprix, Leclerc*. La personne, déposant l'annonce, doit mentionner la date, car au bout d'un mois l'annonce est détruite par les services du magasin et il faut la renouveler. Mais l'affichage est aussi chez les commerçants de la ville, comme dans les boulangeries, les laveries, les pharmacies et les magasins de fruits et légumes. Tout au long des rues et des avenues, les affiches sont collées sur les façades des cabines téléphoniques, sur les poteaux et les lampadaires que je cite ci-dessous :

[189] Annexes : PP, 316-317-319-320.

« Jeune femme colombienne parlant espagnol cherche travail dans garde d'enfant(s), ménage, repassage. », « Polonaise, jeune, sérieuse cherche des heures de ménage et de repassage ou garder les enfants, moyenne connaissance d'anglais. », « Jeune fille sérieuse recherche garde d'enfant(s). J'ai de l'expérience et un CQP. Je suis ponctuelle douce et créative. », « Suite à la formation, recherche heures de ménage, garde d'enfant(s) et personnes âgées. », « Femme sérieuse cherche garde d'enfant(s), informations disponibles oui. », « Jeune femme 32 ans réside à Paris, travailleuse, bonne éducation, de confiance totale, cherche à faire du repassage garde d'enfant(s), chez particulier ou professionnelle, uniquement couple ou femme seule ou personne âgée. Attention ! Les hommes seuls je ne ferai pas, je suis une femme mariée. Pas sérieux s'abstenir je vous prie ! », « Femme 52 ans cherche emploi, ménage repassage garde d'enfant(s) à la sortie d'école. », « Jeune femme tunisienne, sérieuse et honnête cherche garde d'enfant(s), heures de ménage et repassage. », « Femme 47 ans cherche pour la semaine heures de ménage, repassage, garde d'enfant(s), personnes âgées. », « Femme de 50 ans expérimentée, dynamique et fiable, cherche garde d'enfant(s) à domicile. Disponible immédiatement, 35 heures ou à temps partiel. », « Dame, 48 ans, expérience, cherche garde d'enfant(s) à votre domicile, garde partagée exclue. », « Polonaise, jeune, sérieuse cherche des heures de ménage et de repassage ou garder les enfants. », « Jeune femme tunisienne, sérieuse et honnête cherche garde d'enfant(s), heures de ménage et repassage. », « Jeune femme colombienne parlant Espagnol cherche travail dans : garde d'enfant(s), ménage, repassage. », « Femme polonaise sérieuse dynamique cherche un emploi auprès d'une personne âgée (formation en gérontologie), garde d'enfant(s) (17 ans comme institutrice en école maternelle et élémentaire en Pologne). », « Dame dynamique, sérieuse attentionnée avec expérience voudrait garder vos bout'choux à domicile si possible heures de ménage ou sortie d'école. »

Dans une librairie à Paris, une annonce a attiré mon attention : « Fini les corvées ! Dame bricoleuse, Sud-Américaine, cherche dans votre quartier travail à mi-temps ou quelques heures de ménage, repassage professionnel, lessivage des murs, retouche vêtements, garde d'enfant(s), jardinage. »

Sur ces affiches, les coordonnées téléphoniques et l'intitulé « Garde d'enfants » sont nécessaires afin que les recruteurs puissent savoir ce que recherchent les candidates et éventuellement les contacter. Mais les autres références sont très variables. Certaines femmes inscrivent leur origine, d'autres mentionnent leur sérieux et leur dynamisme. D'autres font

savoir qu'elles sont non fumeuses. Celles qui ont de l'expérience et une qualification professionnelle comme les stages effectués dans les centres de formation ou les crèches n'hésitent pas à les mentionner. Les langues maîtrisées comme l'espagnol, l'anglais, sont aussi évoquées. Actuellement, beaucoup de parents emploient des femmes qui maîtrisent l'anglais, pour que les enfants qu'elles gardent se familiarisent avec la langue. C'est le cas des Philippines, des Colombiennes et de certaines Asiatiques. Quant à l'âge, peu de femmes y font référence et c'est souvent l'expression « jeune femme » qui l'emporte. Est-ce parce que l'âge de certaines est très avancé (47,48, 50, 52 ans) ?

Sur ces affiches, on peut constater que la garde d'enfant(s) est toujours assimilée aux autres métiers domestiques comme le ménage, le repassage et la garde des personnes âgées. Ces femmes étrangères savent très bien que les parents acceptent très rarement celles qui ne s'occupent pas de l'entretien du domicile.

Lorsqu'elles se présentent chez des associations, des agences de recrutement, il leur est proposé de choisir : « Voulez-vous garder des enfants, des personnes âgées, faire le ménage ou du repassage ? » Donc, elles se réfèrent à ces multiples choix qu'elles reproduisent sur leurs affiches, dont la langue est souvent écrite de manière incorrecte, ce qui reflète le faible niveau d'études de ces femmes.

Les parents aussi affichent leurs petites annonces, mais en général, c'est pour chercher une personne qui récupérera les enfants à l'école. « Recherche baby-sitter pour aller chercher Émilie (6 ans) à l'école primaire Paul-Bert et Selma (3 ans) à la crèche Paul-Vaillant-Couturier les lundi, mardi, jeudi, vendredi à 16 heures 30 et les garder à notre domicile jusqu'à 18 heures 30-19 heures à partir du 4 février. Déclarée, personne majeure, motivée et disponible. », « Je recherche une personne fiable et sympa, pour récupérer ma fille de 5 ans à l'école et la garder jusqu'à 18 heures tlj sf le mercredi. Merci de me contacter au 06.61… »

Certains parents qui se séparent de leur employée aident celle-ci à trouver des enfants à garder « Je vous recommande ma nounou car nous nous séparons d'elle à cause de notre déménagement. Donc elle est actuellement à la recherche d'un emploi de garde d'enfant(s). Elle est sérieuse, ponctuelle, toujours disponible, non fumeuse et très aimable. Elle habite dans le 15e (Paris). Si vous êtes à la recherche d'une nounou, je vous la conseille. Veuillez la joindre au 06.21…Vous pouvez également me joindre après son entretien pour plus de renseignement. »

- **Internet**

L'offre et la demande en matière de garde d'enfant(s) via internet se sont développées parallèlement avec les nouvelles technologies. Presque tous les sites internet dédiés à l'offre et à la demande d'emploi comprennent une rubrique « Garde d'enfants. » Ils proposent aux employeurs et aux personnes qui postulent pour la garde d'enfant(s) de déposer « l'offre ou la demande » gratuitement. Mais pour visualiser les cordonnées des employeurs ou des candidates, un abonnement payant est nécessaire. À titre d'exemple, sur le site de « bébé-annonces », le tarif d'abonnement est de 5 euros par mois (2008), l'annonce est visible pendant le mois, puis elle disparaît si l'abonnement n'est pas renouvelé. Cependant, il y a deux sites gratuits pour les candidates, celui de l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi) qui est actuellement sous la rubrique Pôle Emploi et celui de la FEPEM (Fédération nationale des particuliers employeurs).

Le contenu des annonces diffère d'un organisme à l'autre et selon le lieu de dépôt. La particularité de l'offre et de la demande sur internet réside dans la façon de rédiger les annonces. Le côté publicitaire est mis le plus possible en valeur afin d'attirer la clientèle. Lorsque c'est un organisme qui se charge de déposer l'annonce, celle-ci est rédigée comme suit : « Auxiliaire parentale : vous assurez les soins, les sorties, les jeux, parcs de deux bébés de 5 et 20 mois, de 8 heures 30 à 18 heures 30, du lundi au vendredi, sauf le mercredi. Vous préparez aussi les repas. Vous ne travaillez pas pendant les congés scolaires. Dans cette offre d'emploi, seront mentionnés le lieu de travail (département 92, ville de Vanves), le type de contrat (durée indéterminée), la nature du contrat (contrat de travail), l'expérience souhaitée (un an avec référence), la qualification (employée qualifiée), le salaire indicatif (8,63 euros brut l'heure) pour une durée hebdomadaire de 40 heures, le secteur d'activité (service domestique pour particulier. »[190] Les déplacements ne figurent pas, la formation et autres connaissances ne sont pas demandées, pourtant, il est bien indiqué que le profil recherché est celui d'une employée qualifiée.

Sur certaines offres, le nombre de salariés est aussi indiqué. Dans une autre, sont mentionnés l'emploi proposé (garde d'enfant(s) au domicile de l'employeur), l'expérience souhaitée (moins de deux ans), les particularités concernant l'exercice du métier (expérience, maturité, contribution à l'éveil de l'enfant, garde partagée acceptée), le taux horaire brut est de 9 euros l'heure, la prise de fonction est prévue pour le 1er septembre 2008, à Paris 14e, les déplacements ne sont pas mentionnés et le permis de conduire n'est pas demandé. La durée hebdomadaire est de 50 heures par semaine, mais avec des horaires très décalés (avant 8

[190] ANPE : ***Offre n° 648410N***, du 6 juillet 2008.

heures, et après 19 heures)[191].

Dans une autre offre « Nous recherchons une nourrice à plein temps au domicile des parents pour une garde partagée au métro Plaisance (Paris 14e). Vous vous occupez de deux bébés de 2 mois et demi. Nous recherchons une nourrice ayant déjà gardé des nourrissons. »[192] Dans cette offre n'est demandée que l'expérience avec des nourrissons.

Pour des employeurs déposant eux-mêmes leurs annonces sur des sites, des parents cherchent une « nourrice » ou une « nounou » pour une garde simple ou une garde partagée. Le profil qu'ils recherchent décrit la candidate en insistant sur ces termes : « Une nounou très attentionnée, compétente, adorable, formidable, super, vraiment très bien, une deuxième maman, nous cherchons une nounou gaie, sérieuse, souriante, créative, douce, avec références vérifiables, dynamique, organisée, enthousiaste, attentive, non fumeuse, fiable, ponctuelle, proche de notre domicile, ne dépendant pas des transports en commun. », « Nous recherchons une nounou à domicile pour s'occuper de nos trois enfants de 18 mois à 7 ans. Une garde à temps plein. Les deux aînés sont scolarisés, ils déjeunent à la maison. Les horaires sont de 9 heures 30 à 19 heures 30, du lundi au vendredi. Nous habitons au 5e sans ascenseur. »[193]

Il y a ceux qui optent pour une garde partagée : « Cherche en urgence une famille avec ou sans nounou pour septembre 2010. Petite fille de 6 mois, et sortie école et vacances scolaires pour mon fils de 3 ans et demi. Du lundi au vendredi de 9 heures à 19 heures. »[194], « Nous sommes les parents d'un garçon qui aura deux ans et demi à la rentrée et nous recherchons une nouvelle famille (pour cause de déménagement en Provence de la famille actuelle), à compter de septembre ou octobre, pour une garde partagée. Nous avons une nounou très sérieuse, professionnelle et affectueuse avec les enfants »[195], « Famille recherche une autre famille pour une garde partagée à temps plein. Nous avons deux garçons de 4 ans et demi et 2 ans et nous souhaitons partager notre nounou avec un enfant de moins de 18 mois. Pour des raisons pratiques, la garde se fait entièrement à notre domicile dans le 15e à Paris. Nous sommes disponibles pour commencer dès que possible. »[196]

Parfois, les parents a l'affût d'un mode de garde partagée utilisent l'argument de chercher pour leur enfant un copain ou une copine, un épanouissement ou une meilleure sociabilité pour les enfants.

---

[191] FEPEM : ***Offre n° 295430***, du 6 juillet 2008.
[192] Bébé-annonces : ***Offre n° 5074707***, du 26 juin 2008.
[193] Bébé annonces : ***Offre n° 55282***, du 01/09/2010.
[194] Bébé annonces : ***Offre n° 54550***, du 24/08/2010.
[195] Bébé annonces : ***Offre n° 55243***, du 31/08/2010.
[196] Bébé annonces : ***Offre n° 55086***, du 30/08/2010.

« Marion, dix mois, cherche un(e) petit(e) camarade pour partager la garde avec sa nounou très douce, attentive et compétente, à partir du 1er septembre. La garde a lieu les lundi, mardi, jeudi et vendredi, de 8 heures 15 à 18 heures 15. »[197]

Ceux qui cherchent les deux (une famille et une employée) écrivent : « Nous recherchons une famille avec de préférence une nounou déjà en poste, à partir d'octobre ou novembre pour la garde de notre petite Charlotte qui a deux mois, à temps plein de 9 heures à 19 heures. Nous avons également une fille de 4 ans scolarisée que nous souhaiterions – si possible – faire garder le mercredi. »[198]

Et ils proposent à l'autre famille (garde partagée) de la rencontrer. Afin que l'annonce ait un impact sur les lecteurs, ils ajoutent : « Si vous avez déjà une nourrice, c'est parfait, pour ceux qui sont comme nous dans la galère, appelez-nous pour chercher ensemble une nounou idéale pour nos enfants. »

Une fois les annonces transmises directement aux employeurs ou aux candidates, suit le rendez-vous afin de passer à l'entretien d'embauche.

Enfin, certains parents, n'ayant plus besoin des services de leur « nounou », ils la recommandent à d'autres familles.

« Nos chemins se séparent après 6 ans de confiance. Elle saura être la nounou parfaite de vos enfants (activités ludiques, toilette, repas, etc.). Aucune mauvaise surprise durant toutes ces années. Ponctuelle, dévouée, sérieuse, elle s'est occupée de nos enfants qui la regrettent beaucoup. Nous souhaitons qu'elle continue à faire le bonheur d'autres enfants. »[199], « Nous souhaitons vivement recommander notre nounou Bakayoko qui cherche un poste à temps plein. Notre contrat s'est terminé car les enfants sont désormais scolarisés. », « Ramata a effectué une formation professionnelle avec ARITAS ; 6 ans d'exp. C'est une personne de confiance, douce, ponctuelle et autonome. Partez travailler l'esprit en paix, Ramata est là ! »[200], « Bonjour, je suis une maman qui doit se séparer de sa nounou parce que ma fille rentre à la crèche... Samia garde jusqu'à la fin du mois nos trois enfants. Nous l'avons rencontrée grâce à d'autres parents de l'école. Elle a un agrément de la mairie pour assistante maternelle, mais son logement ne lui permet pas de garder des enfants, elle se propose pour les garder à votre domicile. Samia est une personne de confiance, fiable et travailleuse. »[201], « Bonjour, parents de trois enfants, nous avons employé Véronique en garde partagée, puis en

197 Bébé annonces : ***Offre n° 54726***, du 24/08/2010.
198 Bébé annonces : ***Offre n° 55147***, du 30/08/2010.
199 Bébé annonces : ***Offre n° 55375***, du 01/09/2010.
200 Abc-enfance : ***Offre n° 8107369***, du 14/11/2008.
201 Abc-enfance : ***Offre n° 8109324***, du 12/11/2008.

garde simple pendant trois ans et demi. Nous nous installons à Laval, c'est pourquoi elle recherche un nouveau poste. Nous sommes très heureux de son travail et lui faisons une totale confiance. Nous avons fait des essais avec pleins de nounous et seule Véronique a su nous convaincre, grâce à un réel amour des enfants, une conscience professionnelle vérifiée chaque jour, une personnalité ouverte et attentive à nos recommandations. »[202]

Les candidates qui postulent au poste de garde d'enfant(s) sur les sites internet ont des caractéristiques très variables. Les CV déposés nous renseignent très bien sur la vie des candidates. Elles ont un âge variable entre 25 ans et 60 ans, celles qui avaient déjà une activité principale auparavant étaient des « nourrices » à domicile, comédiennes de théâtre, vendeuses, assistantes commerciales, assistantes de direction, esthéticiennes, secrétaires médicales, auxiliaires de puériculture, animatrices de centre de loisirs ou d'école maternelle, stagiaires en crèche, éducatrices de jeunes enfants.

Pour les candidates dont la profession précédente n'a aucun rapport avec les enfants, le fait de postuler pour ce métier prouve qu'elles sont très touchées par le chômage et les licenciements. Pour celles qui ont atteint l'âge de la retraite, la garde d'enfant(s) est perçue comme un complément qui arrondit les fins de mois. Les plus jeunes (stagiaires), espèrent acquérir une expérience dans ce métier pour pouvoir intégrer une structure en rapport avec les enfants, mais pas au domicile des parents.

Les CV nous renseignent aussi sur leur origine, puisqu'elles indiquent leurs langues maternelles, telles que l'arabe, l'anglais, le kabyle, le malgache, l'allemand, le créole, le roumain, le vietnamien, le bété, le soninké, et d'autres encore. Les candidates qui sont passées par le centre de formation, celles qui savent lire et écrire choisissent des liens très connus tels que : le site de Pôle Emploi, celui de la FEPEM, et d'autres sites d'agences spécialisées dans l'offre et la demande comme celui de « Bébé annonces », puis déposent leurs CV. Souvent, elles ont recours à quelqu'un qui maîtrise bien la langue française pour leur rédiger et perfectionner les CV. Elles seront ensuite contactées par mail[203] ou par téléphone pour obtenir un rendez-vous. Celles qui connaissent déjà le profil que recherchent les parents peaufinent leur CV et insistent sur certaines expressions qui attirent l'attention des parents : « sérieuse, responsable, avec expérience, vigilante, patiente, souriante, aime le contact avec les petits, dynamique, confiance, motivée, avec références, serviable, ponctuelle, maternelle, respect, attentive. »

Les services des agences de recrutement conseillent aux candidates de bien rédiger leurs

[202] Abc-enfance : ***Offre n° 8109501***, du 14/11/2008.

[203] Annexes : PP, 323-324.

annonces, sinon, elles risquent de ne pas être retenues. « Jeune femme dynamique, ponctuelle, avec des références, cherche à garder des enfants au domicile des parents de 8 heures 30 à 19 heures. », « Je suis une garde d'enfant(s) dynamique, sérieuse, avec qualification et trois ans d'expérience dans la garde. Je peux m'occuper des soins courants (repas, bain, hygiène, etc.), j'accompagne et stimule l'enfant dans ses activités périscolaires et d'éveil. J'ai un bon contact facile et chaleureux avec les enfants qui seront à ma charge. », « Jeune de 28 ans diplômée d'une maîtrise de psychologie clinique ainsi que d'un DU de PMI, je suis à la recherche d'enfants en bas âge afin d'effectuer des gardes au domicile des parents à temps plein. Je souhaite sincèrement enrichir mon expérience dans ce domaine dans le but de devenir AMA (Assistante maternelle agréée dans un avenir proche. »

- **Bouche à oreille**

Ce service – hasardeux et modeste – reste le plus utilisé et par les parents et par les personnes qui cherchent à travailler au domicile des parents. Il est le plus fiable. Les parents ne peinent pas à remplacer leur employée lorsque celle-ci est malade ou part en congé de maternité, ou bien même lorsqu'il s'agit de la rupture du contrat. Très souvent, ce sera même cette employée qui s'en charge avant son départ et s'assure qu'elle a bien trouvé la perle rare qui prendra le relais. Le recrutement se fait lors des rencontres entre employées, dans les jardins, en promenant les enfants, en contactant de vieilles connaissances.

Mélanie : « Ma nounou a commencé à garder ses propres petits enfants, puis ceux de ses voisines, finalement de bouche à oreille, elle a acquis une bonne réputation... bon c'est tant mieux pour elle. »

Tout au long de l'année, les employées se font passer entre elles toutes les informations qu'elles détiennent des parents qui recherchent une employée de garde d'enfant(s). Moi-même, j'ai plusieurs fois aidé des jeunes parents à trouver une personne pour garder leurs enfants. J'ai aussi mis en contact des femmes qui cherchent à garder des enfants avec certaines associations.

J'affirme que presque toutes les femmes du groupe avec lesquelles j'ai réalisé l'enquête ont trouvé des enfants à garder grâce à ce moyen de communication. Ma stratégie consiste à m'inscrire sur des sites internet, comme par exemple celui de la FEPEM, et dès que je reçois l'offre, soit par téléphone ou par « courrier électronique[204]» je réponds aux parents que je suis déjà sur un poste ; mais je leur communique les coordonnées des autres femmes en qui j'ai

[204] Annexes : P, 322.

confiance et qui sont à la recherche des enfants à garder. Je leur demande aussi si je peux diffuser autour de moi leurs coordonnées et ça fonctionne !

« Bonjour, j'ai trouvé vos coordonnées sur le site de www.particulieremploi.fr. Nous cherchons en urgence (dès ce jeudi 14/10 idéalement) une personne pour garder nos trois enfants (garçon 9 ans, fille 7 ans et garçon de 3 ans) à notre domicile. Si vous pouvez être intéressée, merci de bien vouloir appeler très vite ma femme Élisabeth à ces numéros... Cordialement. Jean-Baptiste. »[205]

Je lui réponds : « Je suis désolée, je travaille déjà, mais je vous donne le numéro de téléphone de ma copine, elle vient juste d'être libre. C'est une femme très responsable qui a déjà gardé des enfants. Si vous voulez que je passe votre téléphone à d'autres femmes de mon entourage qui cherchent à garder des enfants, dites-le moi ! Cordialement. »[206]

Il me précise : « Bonjour, merci pour votre mail ! Pouvez-vous demander à votre amie ou toute personne très compétente de contacter ma femme (très vite) SVP ? C'est elle qui va décider. Je ne faisais que le mailing. Merci ! Attention : il faut être motivée : il y a du travail : 3 jeunes enfants à emmener à pas mal d'activités, etc. cordialement. »[207]

« Nous cherchons une employée de maison ou gouvernante avec plus de 5 ans d'expérience et logée sur place, commençant dès que possible. Vous trouverez ci-dessous le descriptif du poste que nous proposons. Nous habitons Neuilly-sur-Seine dans une maison sur l'île de la Jatte. La maison fait environ 250 m^2 et vous disposez d'un appartement au sein de cette maison de 40 m^2 avec une salle de bain, dressing, kitchenette. Nous avons deux enfants de 10 ans et de 8 ans. La naissance du troisième est prévue pour avril de cette année. L'école est en face de la maison. Nous avons 42 et 36 ans. Le travail, du lundi au vendredi consiste à commencer vers 9 heures 30 jusqu'à la fin du repas du soir (fin à 20 heures 30). Vous serez très indépendante pendant la journée, mais il y a beaucoup de travail : s'occuper du bébé, repas des enfants pour midi, repassage et ménage, dîner tous les soirs pour quatre. Nous apprécions la bonne cuisine, courses d'appoint (ce qui est lourd est acheté par internet) Un permis de conduire est souhaité mais pas indispensable, vérifier que les enfants ont fait leurs devoirs. En vacances, nous vous demandons de nous suivre pour les vacances de février et un mois d'été. Vos six semaines de congé sont généralement prises pendant Noël, l'été et Pâques. Le poste est bien payé. »[208].

---

205 Mail du 11/10/2010, à 19 heures 16.
206 Mail du 11/10/2010, à 22 heures 57.
207 Mail du 01/10/2010.
208 Mail du 19/03/2008, à 21 heures 06.

Lorsque j'ai répondu à ce mail et demandé combien il rémunère ce poste pour toutes ces tâches, car « celui de garder les enfants est bien différent de celui du ménage. »[209], sa réponse a été : « Le salaire sera évoqué au cours de l'entretien, mais il peut être supérieur à 1 500 euros nets. »[210]

Mais, de combien était-il ce salaire réellement ?

À chaque fois que j'ai quitté mes employeurs, j'ai trouvé une femme de confiance qui me remplace*,* c'est la règle pour garder de bonnes relations avec les anciens employeurs et ils sont ravis. « Bonjour, nous avons reçu votre amie Malika samedi à la maison (pour l'entretien). Elle nous a fait très bonne impression et nous espérons que c'est réciproque, car nous devons décider rapidement. Je voulais vous remercier de nous avoir mis en contact. À bientôt. »[211]. Malika a signé le contrat fin juillet 2010, celui-ci prendra effet le premier octobre de la même année.

D'autres me demandent de trouver une employée[212], non pour eux, mais pour les familles alentours. « Bonjour, j'espère que vous allez bien. Une maman d'une copine de Julie, qui habite de l'autre côté de la rue Edgar-Quinet, cherche une « nounou » pour sortie d'école, plus début de soirée, quatre jours par semaine. Voilà ses coordonnées : (mail et téléphone). Bonne journée. », « Bonjour ! Merci pour les coordonnées de Mme…, Pour l'instant, je suis en congé jusqu'à la fin de l'année... D'ici là, elle aura sans doute trouvé un poste, mais je pourrai toujours la contacter au cas où... »

Les mamans tentent de se rapprocher des copines et des connaissances dans le parc, des employées des voisins. Et ça se passe très vite. Les mamans ne se gênent pas pour aborder des employées en plein exercice, lorsque celles-ci promènent les enfants. Elles prennent soin de regarder, d'analyser et de tirer des conclusions de leurs comportements. Ensuite, elles font le tri et sélectionnent les profils recherchés. Elles vont même jusqu'à persuader l'employée de quitter le poste actuel pour travailler prochainement à leur domicile. C'est un fait courant, surtout si la maman propose un salaire plus valorisant.

La chasse à la nounou est ouverte est le titre d'un texte qu'une maman a diffusé sur le blog « Maman Travaille ». C'est une expression très utilisée par les mamans qui se donnent beaucoup de mal pour trouver la « perle rare ». Voici ce que dit le texte : « Le principe de

209 Mail du 20/03/2008, à 11 heures 31.
210 Mail du 20/03/2008, à 12 heures 24.
211 Un ancien employeur : SMS du 20/07/2020 à 10 heures 32.
212 Annexes : P, 324.

recrutement est le même que celui du chasseur de tête, aussi appelé "approche directe" : on regarde des employés potentiels travailler dans leur environnement professionnel pour décider si oui ou non, on va les embaucher. Direction l'environnement professionnel des nounous : le parc à la sortie de l'école. Il faut savoir que le recrutement des nourrices ou des femmes de ménage est un vrai problème pour les familles des Hauts-de-Seine. Beaucoup de demandes, peu de candidates, des besoins urgents, toutes les conditions sont réunies pour le marché de la garde d'enfant(s) en flux tendu. »[213]

2. Entretiens d'embauche

2.1. Dépôt de candidature auprès d'un organisme

La candidate se présente dans une agence ou une association de recrutement pour un entretien de sélection, avec un dossier complet. Les pièces à fournir sont les mêmes que celles présentées à l'employeur, en plus du casier judiciaire. Le recrutement est effectué par deux professionnelles. Une fois le test passé et si l'évaluation est positive, un entretien avec une psychologue est prévu. Les critères sont très précis, exigeant de la candidate une bonne formation et une expérience professionnelle de plusieurs années, justifiées par des certificats de travail.

Ensuite, une autre évaluation portant sur les horaires, le salaire et les compétences est effectuée par rapport au profil recherché par les parents. Les compétences demandées sont les mêmes que celles figurant dans la convention collective, mais des qualités supplémentaires sont demandées telles que : savoir parler et lire le français correctement, savoir compter et calculer, posséder de bonnes capacités d'adaptation, avoir le sens de l'organisation, respecter les consignes éducatives de la famille, accepter de remettre à jour ses connaissances, avoir de bonnes qualités relationnelles et en particulier aimer les enfants, avoir de l'expérience et une formation ; justifier avec des certificats de travail d'une expérience d'au moins deux ans dans la garde d'enfant(s) à domicile, avoir suivi une formation d'employée de garde d'enfant(s) et obtenu une attestation de stage d'un organisme de formation, ou bien avoir un CAP petite enfance ou un BEP sanitaire et social. Enfin, posséder une attestation de formation aux premiers secours est très souhaitable.

213 Blog : « Maman travaille : la chasse à la nounou est ouverte », 23 mai 2010.

- **Test**

La candidate sera évaluée par un test portant sur l'organisation des tâches à accomplir auprès des enfants, la sécurité, l'hygiène et l'éveil. Chaque organisme a sa façon de construire son test[214], mais les questions ont presque le même contenu et le même but.

En voici quelques-unes auxquelles la candidate doit répondre en entourant la bonne réponse :

I- Vous devez donner le bain au bébé, préparer le biberon de 11 heures, le repas de midi, aller chercher le grand à l'école. Comment devez-vous vous organiser ?

II- Le sommeil du bébé est-il important pour le développement de son corps, de sa vue, de son cerveau, de son intelligence ?

III- L'enfant dort, vous devez quitter la maison, vous ne devez absolument pas la quitter.

IV- Dans un biberon de 180 millilitres, vous mettez 3 cuillères de lait, 4, 5 ou 6.

V- Émilie arrive de l'école et ne se sent pas bien. Vous appelez le médecin, sa maman, l'agence, vous lui demandez ce qui ne va pas, vous ne dites rien du tout.

VI- Qu'est ce qu'un érythème fessier chez le nourrisson ? rougeur cutanée, pommade.

VII- Quelle est la température du corps humain ? 35, 38, 37, 40.

VIII- Le bébé a de la fièvre. Vous le couvrez, vous le découvrez, vous lui administrez un médicament, vous l'hydratez.

IX- L'enfant a la diarrhée. Vous lui donnez : du lait, du riz, de la carotte, de l'eau, vous ne lui donnez rien.

X- Vous donnez le bain au bébé et le téléphone sonne. Vous répondez, vous laissez sonner, vous le décrochez.

XI- Il fait beau, la fenêtre de la chambre de l'enfant est ouverte. Il vous demande d'aller lui chercher de l'eau à la cuisine. Que faites-vous ?

XII- Reliez les mots suivants par un trait : le nez, la main, la vision, l'odorat, l'œil le toucher.

XIII- Faites ces calculs : 0,75 x 1,75, 0,025 + 1,25, 1,75 - 0,025.

XIV- Citez les numéros : de la police, des pompiers, du SAMU, du médecin des

[214] Annexes : PP, 325-326.

urgences.

XV- L'âge de marcher est entre : 3 – 7 mois, 9 – 12 mois, 12 – 16 mois.

XVI- Citez les jouets d'un bébé de 4 mois.

XVII- Pour le développement du langage de l'enfant : lui parler, construire des cubes, lire des histoires.

XVIII- Vous ne devez pas secouer le bébé parce que : a) sa tête ne tient pas, b) vous risquez de perturber son fonctionnement cérébral.

XIX- Enfin, il lui sera demandé de justifier de son expérience et de son désir de faire ce travail.

À l'issue de cet entretien et du test, les professionnels, chargés du recrutement, décideront de valider ou non la candidature. En général, les critères retenus pour cette validation sont : la présentation, la fiabilité, l'expérience.

- **Validation**

En cas de validation, la candidate sera conviée à participer à la deuxième phase. Il s'agit d'un entretien de groupe, à l'occasion duquel les professionnels expliquent aux candidates comment aborder le travail avec les enfants au domicile des futurs employeurs et les mettent sur la voie des lois qui régissent ce travail, en leur montrant leurs droits et leurs obligations vis-à-vis de l'entreprise et des parents employeurs. Puis, un entretien individuel sera pris pour définir plus précisément la recherche de chaque candidate. Si la candidate est retenue, elle signe un contrat moral qui représente l'ensemble des aspects de fonctionnement de l'entreprise. Il est à noter que celle-ci peut rompre ce contrat à tout moment, mais à condition de ne pas être liée à un contrat de travail provenant d'un parent employeur adhérant à cette même entreprise. Dans certains organismes, les candidates seront reçues individuellement par « une assistante sociale et un psychologue[215] de la petite enfance.

Certains organismes proposent un suivi de la candidate soit au domicile des parents, soit au siège de l'entreprise, soit par téléphone. Le but est d'offrir un encadrement de l'employée et de l'observer dans son cadre professionnel avec les enfants. Mais l'inconvénient est que le service est payant, et rares sont les parents qui le demandent. Mais il existe aussi des relais (peu nombreux) qui effectuent le suivi de l'employée gratuitement, c'est le cas du relais **Pistache** qui dépend de la mairie de Vanves dans le département des Hauts-de-Seine.

[215] Relais Pistache : Mairie de Vanves, département des Hauts-de-Seine, 92.

M[me] Marie-Hélène Crolais[216], responsable de ce relais, veut passer à l'action : revaloriser le métier de garde d'enfant(s) et soutenir les employées de garde au domicile des parents. Elle est responsable du relais des « assistantes parentales »[217]. Ses annonces d'offres d'emploi sont passées sur le site de l'ANPE (en 2008) et les candidates intéressées postulent au poste « d'assistante parentale » en lui adressant un CV et une lettre de motivation.

Elle recrute des femmes venues de tous les horizons pour garder des enfants au domicile des parents. Dans un premier temps, le test est la règle pour toutes les candidates. Ensuite, si celui-ci est jugé positif, un rendez-vous est pris avec la psychologue. Et si le dossier est retenu, la responsable demande à la candidate de compléter son dossier par les pièces suivantes : un extrait de casier judiciaire et toutes les autres pièces citées plus haut. La dernière phase est la mise en relation des candidates avec les parents pour effectuer les entretiens.

M[me] Crolais suit de près les candidates qui se présentent au relais avec les enfants qu'elles gardent trois à quatre fois par semaine. Elle discute avec elles du déroulement des journées qu'elles passent chez les parents. En cas de litige, d'abus ou de mécontentement, elle convoque les parents pour y remettre de l'ordre.

Mais ce qui ne plaît pas aux employées, c'est sa visite imprévue au domicile où elles exercent. En effet, elle effectue le contrôle quelque temps après que l'employée a pris son poste. Ce sont ses conseils surtout qui ne plaisent pas : « Il ne faut pas embrasser l'enfant devant ses parents. Il ne faut pas être trop affectueux avec l'enfant, sinon, s'il s'attache trop à vous, et si les parents ressentent cela, vous les blesserez. Vous devez tenir un cahier de liaison où vous écrirez tout ce que vous faites avec l'enfant (repas, change et selles, température, médicaments, sorties, bain, etc.) »

Les parents signent avec M[me] Crolais une charte qui indique que l'employée de garde d'enfant(s) n'est pas une femme de ménage ainsi que concernant les trois raisons principales de faire garder leurs enfants à leur domicile comme la praticabilité, les horaires de travail non compatibles avec les autres modes, l'absence d'autres solutions de garde.

2.2. Entretien au domicile des parents employeurs[218]

On peut dire que le métier de garde d'enfant(s) est le seul domaine où le racisme sous toutes ses formes (ethnique, origine, couleur de la peau, langue) est exclu. Et si les parents ont

[216] Crolais Marie-Hélène est puéricultrice de formation, à la retraite.
[217] Vocable utilisé par le Conseil général des Hauts-de-Seine.
[218] Annexes : PP, 318-321.

un penchant pour les Africaines et surtout les Maghrébines, c'est uniquement parce que celles-ci vivent encore dans la tradition du groupe familial, où les enfants sont totalement pris en charge par ces femmes.

En fait, la culture occidentale ne définit plus le statut de la femme par sa maternité, alors que les cultures auxquelles appartiennent ces femmes les définissent en tant que telles.

Charles raconte que lorsqu'il habitait dans un arrondissement de Paris, il avait remarqué – dans les jardins d'enfants – que les femmes issues de l'Afrique noire qui gardaient les enfants ne les prenaient jamais dans les bras, elles ne leur font pas non plus de câlins, elles sont très froides avec les enfants.

Mais cela ne signifie pas que ces femmes n'ont pas d'affection pour les enfants qu'elles gardent. En Afrique, la culture veut que les enfants jouent seuls dans les grands espaces jusqu'à un certain âge.

C'est aussi la raison pour laquelle les Français sont plus proches des cultures maghrébines à travers l'histoire : combien de fois j'ai entendu dire des parents : « Mon grand-père est né en Algérie [...], mon père est né au Maroc [...], j'ai ma tante qui a épousé un Kabyle […], mes deux grands-parents étaient militaires en Algérie, ils ont vécu à Alger […], ma femme est née en Tunisie [...] ».

Une grand-mère, rendant visite à sa petite fille que je gardais disait : « J'ai vécu à Alger, et je connais la Kabylie. Mon grand-père, était architecte, c'est lui qui a réalisé **Sania** *(l'aéroport d'Oran en Algérie)* [...]. Ma mère était hôtesse de l'air, elle a fait beaucoup de navette vers Alger, et mon père a vécu longtemps en Tunisie, lorsqu'il était militaire. »

C'est peut-être ce qui rassure les parents et les persuade de laisser leurs enfants aux bons soins de ces femmes.

Bien que le but d'embaucher une personne à leur domicile soit de s'occuper de leurs enfants, ce qui intéresse les parents en premier est la flexibilité horaire et la disponibilité de la future salariée à tout moment, et surtout de savoir si la personne peut éventuellement effectuer certaines tâches ménagères. La règle est que les entretiens se font au domicile des parents qui ont déjà listé sur une feuille les candidates sélectionnées. La candidate se présente au domicile des parents avec son CV accompagné de la lettre de motivation, sa carte de sécurité sociale, sa pièce d'identité (le titre de séjour en cours de validité, ainsi que l'autorisation de travail pour les étrangères sont vérifiés systématiquement)[219] éventuellement, les certificats de stage ou de formation professionnelle et les références (lettres de recommandation des anciens

[219] Décret du 11 mai 2007. Son application à la sécurité sociale.

employeurs et leurs coordonnées).

Mais il m’est arrivé que ce soit la maman qui se présente à mon domicile pour l’entretien comme si j’étais une assistante maternelle.

Amélie : « Je sors de mon travail, je viens direct vers vous, les enfants sont encore à la campagne avec leur papa. »

En général, les entretiens se font en présence des deux parents et des enfants qui sont censés être gardés. Cependant, j’avais rencontré un cas où la maman avait emmené la grande chez son amie voisine de son immeuble. Une fois l’entretien terminé, comme je m’apprêtais à sortir, elle m’a raccompagnée en me précisant : « Je vais récupérer ma fille. »

La maman a fait la même chose avec une copine à qui j’ai recommandé le poste au cas où elle aurait été intéressée. J’ai pu comprendre que les trois enfants rendaient visite au psychologue une fois par semaine.

Ce sont toujours les parents qui prennent la parole en premier et très souvent la maman, même au nom de son conjoint présent.

Au début, ils se présentent à la candidate et lui expliquent la raison pour laquelle ils veulent embaucher une salariée à domicile, puis lui demandent comme très souvent : « Parlez-moi un peu de vous ! »

Évidemment*,* la candidate doit se présenter, justifier de sa présence en France (pourquoi elle est ici, depuis combien de temps), quel(s) emploi(s) elle a occupé(s) auparavant. Elle doit aussi parler de sa situation familiale, de son niveau intellectuel, de son expérience avec les enfants.

La candidate doit répondre impérativement à la deuxième question des parents concernant l’organisation du travail auprès des enfants : « Dites-nous, comment organiseriez-vous votre journée avec les enfants ? ». Si la réponse n’est pas celle attendue par les parents, la candidate n’est pas recrutée. Pour celles non retenues, elles ne seront jamais rappelées.

Au centre de formation, **Olivia** nous a beaucoup fait rire en nous racontant une anecdote : « On m’a posé une question lors d’un entretien : "Pendant que vous préparez le repas, comment faites-vous pour l’enfant de deux ans et demi "? Je n’ai pas répondu. C’est pour ça qu’ils ne m’ont pas prise. Mais en arrivant à la maison, je me suis dit : je lui donne un morceau de pain pour l’occuper ! »

Olivia reconnaît que c’est tout à fait logique qu’elle soit effacée de la liste. Chez elle, elle lui donne du pain, mais il y a toujours une autre personne qui va s’en occuper. Et puis l’architecture de sa maison, le mobilier et le matériel qui s’y trouve ne présentent pas autant

de dangers que dans la maison en France. Là encore, une preuve que ces femmes veulent toujours faire comme dans leur culture.

D'autres candidates se sentent lésées, parce qu'elles pensent qu'elles sont à la hauteur du travail qu'on leur propose. Qu'est ce qui fait qu'elles ne soient pas retenues ? Souvent, elles ne savent pas formuler les phrases qui traduisent ce qu'elles veulent exprimer, alors les parents ne comprennent pas leurs propos. Parfois, elles parlent de tout et de rien. Elles emploient des métaphores comme lorsqu'elles discutent avec un proche ou une copine, alors que les parents posent une question précise nécessitant une réponse exacte.

Un parent m'a raconté : « J'ai passé un long temps à préparer les questions et à calculer le pour et le contre, finalement je me suis cassé la tête pour rien. Tout ce que j'ai eu comme réponse, c'est du blabla ! »

Là aussi, la culture fait la différence.

Une fois que la candidate n'a plus rien à ajouter, les parents posent leurs conditions : les directives portent essentiellement sur le travail à effectuer auprès des enfants, notamment leur nombre, les trajets à effectuer pour ceux scolarisés ou à la maternelle ou bien la tâche de les accompagner à des activités extrascolaires ou chez le médecin, mais aussi sur d'autres activités à accomplir.

Mme W., Paris 8e : « Je travaille à mon domicile, l'éducation des enfants est à ma charge. Vous, vous m'assistez seulement pour aller chercher le garçon de quatre ans à l'école, vous occuper de la fille de deux ans et demi, la changer, lui donner à manger et jouer avec elle, pour qu'elle me laisse faire mon travail. »

Mme B., Paris 2e : « Pour mes trois enfants (7, 2 ans et demi et 7 mois), vous garderez la petite toute la journée. À midi vous irez chercher celui de deux et demi à la halte-garderie et vous le gardez à la maison le reste de la journée. À 16 heures, vous irez chercher le grand à l'école qui est située à 20 minutes d'ici. »

Mme J., Paris 16e : « Le matin, vous devez préparer le repas de mes deux enfants, puis, vous irez les chercher à leur école, les ramener à la maison pour qu'ils prennent leur repas. Ensuite, vous allez les reconduire à l'école. Après l'école, il faut les accompagner au cours du catéchisme. Au retour, il faut les aider à faire leurs devoirs, leur donner le bain et le repas du soir. »

Mme G., Hauts-de-Seine, 92 : « Vous aurez à garder 3 enfants (treize ans, neuf ans, et un an). Ma fille de neuf ans a beaucoup de difficultés scolaires, vous devez l'aider dans ses études. Le mercredi, vous allez commencer le travail à 14 heures, parce que le petit va à la

halte-garderie le matin et vous devez le récupérer. Les autres jours de la semaine, vous devez aller chercher la fille à l'école, le garçon de treize ans est autonome, mais vous devez le surveiller. »

Mme B., Hauts-de-Seine, 92 : « Vous garderez nos trois enfants (quatre ans, trois ans et huit mois). À midi vous irez cherchez les deux scolarisés, la fille reste avec vous et le garçon, vous devez le reconduire à l'école après le repas. »

Mme L., Paris 14e : « Vous garderez mes deux enfants (un bébé de six mois et une enfant de quatre ans que vous devez récupérer après l'école), et le bébé de l'autre famille qui vient d'avoir un mois. La garde s'effectuera en alternance (une semaine chez nous, une semaine chez eux). L'autre famille habite au bout de l'angle, en face de notre immeuble. »

Mme G., Paris 6e : « J'ai trois enfants, l'aînée a 5 ans, les deux jumeaux ont 2 ans. Je cherche quelqu'un qui prendra en charge les enfants, vraiment une deuxième maman. S'occuper d'eux, récupérer la grande à l'école, les emmener au centre de psychologie une fois par semaine. » (Elle m'explique les raisons, d'ailleurs, la grande est placée chez une amie voisine pendant l'entretien).

Ensuite vient le débat sur la flexibilité et la disponibilité de la future employée.

Mme B. : « Vous travaillerez 44 heures par semaine, les lundi, mardi, jeudi, vendredi. Le mercredi, vous viendrez la matinée seulement à des heures variables, selon mon emploi du temps. »

Mme W., Paris 8e : « Vous travaillerez 38 heures par semaine et vous aurez des heures supplémentaires de baby-sitting. En tout, vous aurez à travailler 50 heures par semaine. Mais je veux que vous m'accompagniez en Suisse chez mes parents pendant les vacances scolaires. »

Mme H. : « La garde se fera en alternance, une semaine sur deux, mais quand vous venez chez nous, vous commencerez à 8 heures 30 pour finir à 18 heures 30 ou 19 heures. Par contre, lorsque vous serez chez l'autre famille, vous commencerez à 7 heures et vous finirez plus tôt aussi. »

Mme M., Hauts-de-Seine, 92 : « Mon mari est souvent en déplacement, donc je serai dans l'obligation de vous faire venir quelques fois les matinées avant les horaires réguliers. »

Certains parents voudront que leur future employée trouve la solution à des problèmes qu'ils ne peuvent résoudre.

« Madame, vous nous dites si ça ne vous gêne pas et si vous êtes capable de faire descendre en même temps les deux bébés dans les bras *(escalier en marbre de 30 marches)*,

car la poussette double reste en bas à l'entrée, et l'ascenseur n'atteint pas le rez-de-chaussée. »

Loutfiya, une amie, me téléphone après un entretien pour une garde partagée : « Tu te rends compte ? Les deux familles habitent dans deux immeubles différents. Il y a trois cents mètres d'écart entre eux. L'une des deux mamans me dit qu'elle habite au cinquième étage sans ascenseur, l'autre maman dit que la poussette ne rentre pas dans l'ascenseur, donc il faut la mettre dans la cave. Tu te rends compte ? Cette cave est au sous-sol de l'immeuble, mais c'est étroit et pour y accéder je suis obligée de sortir de l'immeuble pour emprunter l'accès qui mène à cette fameuse cave dans la rue d'à côté. Avec deux bébés de deux mois et demi, plus un enfant de trois ans que je dois chercher à la maternelle, c'est incohérent, ils sont fous ces parents ! J'ai refusé, je ne veux pas mettre les enfants en danger ».

J'ai alors répondu à **Loutfiya** qu'il fallait dire aux mamans qu'elles doivent se mettre à ta place et « Cette caverne, est celle d'Ali Baba ? Pendant la semaine d'adaptation, chacune de vous doit reproduire toutes les tâches que toi, tu dois accomplir auprès des deux nourrissons et du grand, du matin jusqu'au soir. Si tout se passe parfaitement bien, tu dois accepter le poste, car il n'est pas logique que les mamans le réussissent, et toi non ! Sinon, tu leur fais une morale et tu leur apprends la logique des choses à ces mômes ».

Mme R., Paris 13e prévient la candidate : « la grande vitre du séjour qui donne sur le balcon ne se ferme pas, la poignée est cassée. Pendant que vous préparez le repas, vous les faites asseoir (*trois enfants de deux et quatre ans*) sur le banc dans la cuisine. »

Une maman demande à la candidate de la remplacer :

Mme G., Paris 6e : « Je vous laisse la carte bancaire, vous vous occupez de tout. Je cherche vraiment une deuxième maman pour eux. »

Comment une maman ose demander à une femme, qu'elle ne connaît pas, de la remplacer ?

Souvent, les mères, en revenant à leur domicile même tard, continuent de travailler sur leur ordinateur en délaissant leurs enfants, et réclament tout et n'importe quoi à leur employée de garde d'enfant.

Certains parents travaillent chez eux, et certaines employées refusent de garder leurs enfants en leur présence.

Afifa : « Moi, à chaque entretien, je demande aux parents, si dans l'année, ils seront amenés à travailler à leur domicile. Si c'est le cas, j'arrête l'entretien. Je n'ai pas envie d'être perturbée par leurs va-et-vient. De plus, je me sens gênée, être surveillée tout au long de journée. C'est pas bien, car tu te culpabilises et tu te dis que t'as pas bien fait ça et là. »

D’autres acceptent cette situation, mais expriment leur mécontentement.

Fatou : « La maman me dérange toutes les dix minutes. Elle descend, elle monte, même son travail je ne pense pas qu’elle le fait bien. Son enfant crie, fait des caprices, depuis que je lui ai demandé de ne plus descendre avant que je me prépare à partir, l’enfant se porte bien. »

Damia : « Des fois, la maman travaille de nuit et le jour, elle dort. Mais lorsqu’elle se réveille, elle va dans la cuisine préparer son repas et prend avec elle l’enfant. Elle le dérange, et moi, je reste comme une poupée dans le séjour. Je n’ai pas compris. Au moins si elle m’a dit de partir, je trouverai ça logique. »

Afifa qui l’a remplacée l’année d’après (garde partagée) : « Moi, le jour où elle est à la maison, je prends les enfants et je vais chez l’autre famille. Et puis je suis obligée de les faire taire, de ne pas bouger pour ne pas faire de bruit. Si elle veut se reposer, ce n’est pas en présence de deux enfants qui crient et pleurent. »

Les parents réclameront d’autres tâches : le ménage et les courses.

Les parents font part, parfois, de la présence d’animaux, chats, chiens, autres, dont l’employée aura, à charge, en plus des enfants…

Certains parents ayant déjà fait appel à une employée tiendront parfois des propos la concernant que l’on peut croire ou pas.

Mme M. : C’est une très douce maman de deux petites filles (dix-huit et six mois) qui veut leur donner dès le jeune âge les bonnes règles de la vie. Mais c’est une maman très inquiète aussi, car la mauvaise expérience qu’elle a vécue avec les employées précédentes la laisse très méfiante. « Ma nourrice vient de nous quitter sans nous donner de raison ni signe de vie. Nous avons aussi essayé le mode de garde partagée, mais qui a mal tourné. Je me suis fait avoir par une nourrice ivoirienne qui m’a présenté une fausse identité, la photo qui figure sur le titre de séjour n’est pas celle de la femme qui s’est présentée chez nous, mais au début, on ne se rend pas compte. »

Mme B. : « La nounou est partie, parce qu’elle s’absente beaucoup. Le matin, elle arrive en retard, parce qu’elle passe d’abord chez l’assistante sociale, à la CAF, déposer ses dossiers à la mairie, etc. » Mais j’avais du mal à la croire, car elle a dit que l’employée ne travaillait pas les mercredis après-midi, et les organismes cités sont ouverts ce même jour. Je pense que l’employée est partie à cause des enfants qui m’ont paru terribles lors de l’entretien. Les parents avaient beaucoup de mal à les maîtriser, surtout en ce qui concerne leur langage grossier. D’ailleurs, avant que je sorte de chez eux, je me suis adressée aux parents : « C’est pour ça que votre employée est partie, elle n’est jamais en retard. »

Durant un entretien d'embauche, les parents doivent transcrire toutes les réponses et appréciations positives ou négatives sur un cahier. Après avoir vu plusieurs candidates, ils pourront faire une comparaison, puis le tri et faire leur choix en fonction du profil recherché.

Il faut savoir que plusieurs parents, notamment les nouveaux, avant d'embaucher une employée passent par un organisme, une agence ou une association qui leur dicte ce qu'ils doivent poser comme question à la candidate. C'est le coaching des parents.

À titre d'exemple, on leur conseille : « Donnez le bébé à la candidate pour voir comment elle se comporte avec lui, regardez bien comment elle le tient. De temps en temps, revenez à la maison à l'improviste afin que vous découvriez ce qu'elle fait. Vérifiez tout le corps du bébé pour voir s'il n'a pas subi de maltraitance... », etc.

Les parents, surtout les mamans, appliquent très souvent ces consignes, surtout le fait de revenir à la maison et d'essayer de surprendre l'employée. En général, elles ne le font qu'au début. Alors les employées les plus expérimentées n'hésitent pas à conseiller les nouvelles dans le métier « Attention, les premiers mois, les parents vont te tester si tu fais bien ton travail. Tu respectes bien ton emploi du temps. Il ne faut pas que tu fasses tes choses pendant que les enfants sont éveillés. C'est pendant leur sieste que tu prends ton heure de présence responsable. »

Enfin, les parents demandent à la candidate de leur fournir ses coordonnées et celles de ses anciens employeurs, ses fiches de paye et quelques fois le contrat précédent.

Mme L., (Hauts-de-Seine) : « Je voudrais les références et savoir combien vous donnaient vos employeurs. »

Mme G., (Hauts-de-Seine) : « Il faut que vous m'apportiez les coordonnées de vos employeurs ainsi que vos fiches de paye, et si possible jeter un coup d'œil sur le contrat. »

En fait, les parents comparent le contenu de ces documents afin de savoir ce que leurs prédécesseurs ont proposés au niveau salaire, moyen d'éviter que la candidate négocie et demande davantage. Ils vérifient également que celle-ci est en règle vis-à-vis de l'administration française. Mais une question primordiale que ne posent jamais les parents est de demander à la candidate : « Quel est le bilan de votre santé ? »

Certains parents n'aiment pas entendre parler de certaines références. Sur le terrain, on constate que beaucoup ne sont pas recrutées pour leurs compétences et les qualités qui les prédisposent à la prise en charge des enfants, – d'ailleurs, les compétences techniques concernant les enfants sont rarement évoquées lors des entretiens –, mais souvent pour leur bas niveau et leur ignorance de leurs droits. Les exemples cités par les employées en

témoignent, pour n'en citer que quelques-uns.

Dès que la candidate fait savoir qu'elle a connaissance de la convention collective et de ses petits détails ou de la formation professionnelle, les parents lui font savoir immédiatement que ce n'est pas son profil qu'ils recherchent. Ils vont vite arrêter la conversation et diront : « Écoutez, bien, on va vous rappeler le plus vite possible ! » Ou bien, ils essayeront de vous inciter à renoncer à ce poste, en vous suggérant d'autres compétences. « Ce n'est pas ce qu'on cherche, nous on veut quelqu'un qui va s'occuper des enfants et de tout l'entretien de la maison. », « Nous on cherche quelqu'un qui a le permis de conduire. », « Nous, on cherche quelqu'un qui a déjà travaillé avec les enfants dans une structure collective et qui a acquis de l'expérience. »

Eugénie : « Les parents ne prennent plus celles qui savent lire et écrire et connaissent les lois. La première question qu'on me pose est : "connaissez-vous la convention collective ?" Et à chaque fois que je réponds oui, je ne suis pas embauchée. Depuis, je ne dis rien du tout et ça marche. »

Damia : « À chaque fois que je manifeste ma connaissance de certains points sensibles dans la convention collective, je ne suis pas embauchée. Mais à chaque fois que j'ai fait semblant de ne rien connaître, ils me rappellent pour la signature du contrat. »

Jiji raconte que la dame avec qui elle a eu l'entretien appelle son ancien employeur pour en savoir un peu plus sur elle et lui dit : « Son niveau d'études ne me permet pas de l'employer comme garde d'enfant(s). Pourquoi postule-t-elle pour ce poste ? Avec un niveau aussi haut, je ne pourrai pas la payer. » Cette maman pense que c'est le diplôme de la candidate qu'elle doit prendre en compte pour la rémunérer et non ses compétences professionnelles pour la garde de ses enfants. Son refus laisse penser qu'elle n'a pas voulu l'embaucher parce que, au vu de son niveau intellectuel, elle n'osera pas lui imposer les tâches ménagères ni la piéger dans la rédaction du contrat.

Certaines mamans sont très attentives au profil des employées : elles n'engageront pas une employée bien dans son style, sa tenue et sa présentation, parce que, « dans la chasse aux nounous, on exclut les belles et les bien foutues dès le premier tour. Oui, c'est de la ségrégation, mais c'est comme ça. Plus disponible, plus jeune, parfois même plus maternelle, la nounou est une rivale dangereuse, ex æquo avec l'assistante ou la stagiaire »[220]. Il est constaté que c'est vrai, car lors des entretiens avec les mamans, celles-ci vous dévisagent.

Aïcha : « On nous dit à la télé qu'il faut bien se présenter à l'entretien, bien coiffée, bien

[220] Blog « *Maman travaille : la chasse à la nounou est ouverte* », 23 mai 2010.

habillée. Mais à chaque fois que je suis ainsi, je ne suis jamais prise. Mais quand j'y suis allée en tee-shirt et jean, ça a marché sur le coup. »

Quant à moi, je me suis toujours présentée dans une tenue très correcte, mais je me pose la question : est-ce à cause de ça que je ne suis pas recrutée dans certaines familles ?

Les candidates les plus expérimentées n'hésitent pas à conseiller leurs consœurs en ce qui concerne tout ce qui a trait à leur fonction de garde d'enfant, pour éviter les pièges ou les malentendus avec les employeurs. « Attention, le jour de l'entretien, surveillez le comportement des enfants dont vous aurez la charge et surtout, tachez de bien vérifier si tout est en ordre, surtout les coins. Dès que les parents auront fixé le salaire, vous demandez le taux horaire brut et net. Sinon, ne signez rien avant de faire lire le contrat, ce n'est pas la peine de vous engager, parce que vous serez noyées dans la bouse de vache du printemps jusqu'au cou. » Ce qui signifie que les candidates doivent être extrêmement vigilantes pour ne pas tomber par la suite dans les pièges des parents.

Afifa : « Quand tu vas à l'entretien, tu laisses les parents dire tout ce qu'ils ont à te dire, toi tu écoutes et tu mémorises ce qu'ils disent. Sinon, si tu commences à leur faire savoir que tu connais les lois et tes droits, tu ne trouveras jamais d'enfants à garder. C'est une fois qu'ils sont d'accord pour te recruter et qu'ils rédigent le contrat que tu dois négocier. »

Kheyra : « Moi, je dis à toutes celles qui veulent garder des enfants qu'il faut choisir les parents et non les enfants. Ces derniers sont innocents comme nos propres enfants, ce sont leurs parents qui posent problème. »

Damia : « Le jour de l'entretien, la dame m'a reçue en me disant : "Excusez-moi pour le désordre, je viens de rentrer des vacances et je n'ai pas eu le temps de ranger." Je lui ai tout de suite dit que les heures de ménage seront plus chères que celles de la garde d'enfant(s) pour qu'elle ne me donne pas un salaire global. Faites attention, demandez toujours combien on va vous donner par chaque heure travaillée. »

Ce qu'on peut retenir dans ces entretiens, est que les caractéristiques mises en avant sont : la ponctualité, la flexibilité horaire, la prise en charge des tâches non prévues (changement de l'emploi du temps des parents, maladie, vacances, fermeture de la crèche, les grèves et tâches ménagères du quotidien). La capacité d'adaptation aux besoins des parents au jour le jour, c'est à dire la disponibilité totale de ces femmes aux services des parents est primordiale.

Ces femmes savent aussi ce que recherchent les parents : alors les services qu'elles leur proposent visent avant tout à faciliter la vie de ceux-ci, ce qui provoque peut-être le malaise

de la soumission. En fait elles acceptent tout, même ce qui est en dehors du cadre de la garde des enfants. Mais cela s'explique par le fait que si elles refusent les autres tâches, elles ne sont pas recrutées et peinent à trouver du travail.

Les principaux critères dans le choix des parents sont la confiance, la motivation, la disponibilité aux heures désirées. La présentation physique de la salarié est jugée peu importante, l'âge est jugé moins. La quasi-totalité des employeurs sont satisfaits de la solution qu'ils ont choisie pour faire garder leurs enfants[221].

2.3. SMIC[222]

Cet emploi peut également être, bien évidemment non déclaré.

Les parents employeurs font en sorte que le salaire ne dépasse pas le seuil du montant remboursé par la Caisse d'allocations familiales.

Ils tenteront alors d'expliquer à la candidate, ne comprenant pas forcément :

Mme L. : « Vous travaillerez 40 heures par semaine, mais ça sera compté comme un temps partiel, car à chaque jour où je ne suis pas là et que vous ne venez pas, les jours seront déduits de votre salaire. »

Mr P. : « Vous garderez notre petite fille de quatre mois. Vous travaillerez 39 heures par semaine. Vous serez payée 8 euros net pour 34 heures pour la garde du bébé et 12 euros net pour cinq heures de ménage. Cela vous fera 1134 heures par année. Vous ne serez pas rémunérée pendant les vacances scolaires, car je me charge de garder moi-même mon enfant. »

Les parents vont tenter, en douceur, de demander à la candidate si éventuellement elle peut effectuer un travail supplémentaire, sans le déclarer (heures supplémentaires, courses, ménage, repassage), et si besoin, garder les enfants en dehors du contrat (en soirée et week-end), bien-sûr avec rémunération, mais sans être déclarée.

Mme B. : « Pour les 44 heures, je vous donne 1 200 euros net. Pour les heures du mercredi, je vous paye au "black" et en liquide. »

Cette dame connaît pourtant très bien les lois puisqu'elle est même adhérente à la FEPEM.

Mme J. propose 1 100 euros net.

Mme M. : « Je vous donne 1 300 euros, mais je mentionne sur votre fiche de paye

[221] IRCEM. *Étude descriptive des employeurs d'employés de maison et de garde d'enfant(s)*, novembre, 2003.
[222] Annexes : P, 350.

seulement 1 000 euros. Le reste, je vous le donne en liquide. Je paye déjà trop d'impôts. Et si je suis satisfaite de votre travail, je suis prête à augmenter votre salaire. »

2.4. Rédaction et signature du contrat

Si la candidate est retenue et l'accord verbal validé, les parents rédigent le contrat, puis rappellent la postulante pour le lui relire et le signer. Certains parents lui envoient le contrat par mail, si elle accepte de travailler pour eux, elle les rappelle pour le signer.

- **Exemple de contrat pour une garde simple**

«Intitulé : Contrat de travail à temps plein à durée indéterminée » (garde d'enfant(s) à domicile)

Entre :

Madame A. M. Épouse B. née le 3 mars 1971 à... (Nord) demeurant 39 rue … 92240 Malakoff (tél portable : 06... ; tél professionnel : 01...), n° Pajemploi..., ci-après dénommée « l'employeur »

D'une part,

Et

Madame F. A épouse L., née le 25 juin 1957 à... Tizi-Ouzou (Algérie), demeurant 45, boulevard… 75014 Paris (tél portable : 06... ; tél domicile : 01...), N° Sécurité Sociale…, ci-après dénommée « la salariée ».

D'autre part, il est convenu ce qui suit :

Article 1 – Fonctions : La salariée est employée à temps plein à compter du mardi 5 septembre 2006 en tant que Garde d'enfants à domicile, emploi relevant de la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 3180). Elle prendra en charge et participera à l'épanouissement des enfants de l'employeur : A. B. né le 18 août 2005 à… (44). Et de O.B., née le 29 octobre 2002 à…(75), scolarisée à l'école maternelle G.C. 7-17, avenue du... 92240 Malakoff.

Article 2 – Durée : Le présent contrat est à durée indéterminée.

Article 3 – Période d'essai : Le présent contrat est soumis à une période d'essai d'un mois, renouvelable une fois après information préalable écrite de l'employeur avant la fin du premier mois.

Article 4 – Salaire : La salariée percevra un salaire mensuel brut de 1294,80 euros. Le salaire horaire brut est de 8,30 euros. Le salaire horaire net est de 6,40 euros. La salariée percevra en outre une indemnité correspondante à la moitié de la carte orange zones 1-2, soit 26,25 euros. Elle percevra au surplus une indemnité par journée travaillée correspondant à 4,25 euros pour son repas.

Article 5 – Modalités : La salariée effectuera son travail au domicile de l'employeur et de la famille, à savoir dans la maison sise 39, rue... 92240 Malakoff. La salariée devra se déplacer pour aller chercher O. B. À l'école G. C. 7-17, avenue... 92240 Malakoff. La salariée peut se déplacer à pied ou en utilisant les transports en commun de son choix, pour promener les enfants ou les accompagner à une activité à Malakoff, à Paris ou dans une autre commune, après en avoir prévenu les parents A. M. Et D. B. Elle pourra utiliser la poussette ou le porte-bébé, ou les deux concomitamment.

Article 6 – Jours de travail : La salariée effectuera son travail sur 4 jours durant la semaine, selon les horaires suivants, susceptibles de modifications après accord entre l'employeur et la salariée :

Lundi : 8 heures 30 – 18 heures soit 9 heures 30

Mardi : 8 heures 30 – 18 heures 30 soit 10 heures

Mercredi : 8 heures 30 – 17 heures 30 soit 9 heures

Jeudi : 8 heures 30 – 19 heures 30 soit 10 heures 30.

Le total des heures effectuées est de 39 heures

La salariée pourra travailler le vendredi en remplacement du mardi, cette journée de travail étant fixée par l'employeur au moins une semaine à l'avance. Toute heure travaillée au-delà des 39 heures sera comptabilisée comme heure supplémentaire.

Article 7 – Jours fériés : La salariée ne travaillera pas les jours fériés, sauf accord contraire préalable avec l'employeur.

Article 8 – Congés : Il est convenu que la salariée prendra ses congés durant tout le mois d'août, et une cinquième semaine en accord avec l'employeur.

Établi en double exemplaire. À Malakoff, le 4 septembre 2006.

Lu et approuvé......... Signature : la salariée. Lu et approuvé........... Signature : l'employeur.

- **Exemple d'un autre contrat pour une garde simple**

« Intitulé : Contrat de travail à durée indéterminée pour une garde simple »

Après l'intitulé sont indiqués les noms, prénoms, adresses, coordonnées téléphoniques et

numéros d’assurance, de Pajemploi, de passeport et de titre de séjour, comme c’est le cas dans le contrat précédent.

Ce contrat est régi par les dispositions de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, tenue à la disposition de la salariée qui pourra la consulter sur son lieu de travail. Toute modification de ces textes lui sera notifiée dans le délai d’un mois après sa date d’effet.

Les institutions compétentes en matière de retraite et prévoyance sont : IRCEM retraite et IRCEM prévoyance.

1 – Date d’entrée : 25 août 2009.

2 – Durée de la période d’essai : un mois éventuellement renouvelable une fois par écrit.

3 – Lieu habituel de travail : domicile de l’employeur au 16, rue du… 75014 Paris. Autres lieux accessibles à pied : lieux d’éveil de l’enfant (parcs, lieux culturels ou éducatifs), lieux nécessaire pour l’alimentation et la santé de l’enfant (marché, monoprix, pharmacie, pédiatre, PMI). Les dépenses pour l’enfant seront sans avance de frais pour la salariée. Les déplacements hors du 14ème arrondissement nécessiteront l’accord préalable des parents.

4 – Nature de l’emploi : Auxiliaire parentale dans le cadre d’une garde simple, de l’enfant F. B. Née le…/…/2009.

Niveau de qualification : niveau 2 de la Convention Collective.

Description du poste : Les principales responsabilités sont d’assurer auprès de l’enfant : la sécurité, l’hygiène (toilette, soins, bain, habillement) et la santé, l’alimentation (et notamment la préparation des repas et des courses nécessaires), l’éveil, l’entretien courant lié à l’environnement de l’enfant (entretien du linge et des locaux).

5 – Horaire hebdomadaire : du lundi au jeudi de 8 heures 30 à 19 heures 30 dont 4 heures 30 de travail responsable. Le vendredi de 8 heures 30 à 18 heures 30 dont 3 heures de travail responsable. Soit un total de 47 heures de travail effectif (4 x [4,5 x 2/3 + 6,5] + [3 x 2/3 + 7]).

6 – Repos hebdomadaire : Les jours de repos hebdomadaire seront le samedi et le dimanche. Ces jours fériés ne seront pas travaillés : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, jour de l’Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, jour de l’Assomption, jour de la Toussaint, 11 novembre, jour de Noël.

7 – Rémunération : Le salaire brut horaire est de 9 euros correspondant à un salaire net horaire de 6,94 euros. Assiette des cotisations : réelle. Conduite automobile : Non. Prise en charge de 50 % de la carte orange : 27 euros.

Sur les 47 heures de travail effectif : 45,5 seront rémunérées, 1,5 heures seront récupérées, ce qui donnera lieu à deux demi-journées de récupération par mois sur 12 mois (l'employeur avertira la salariée une semaine à l'avance). L'employeur donnera cette demi-journée de récupération une semaine sur deux. Soit un montant mensuel brut de 1 836 euros, soit un salaire net à payer de 1 500 euros après prise en compte de la réduction sur des cotisations salariales et de l'indemnité de transport. La rémunération sera payée par chèque bancaire le dernier jour travaillé du mois.

8 – Congés payés : 2,5 jours ouvrables par mois. Le délai de prévenance sera de trois mois. La salariée ne pourra prendre plus de 4 semaines d'affiliée.

Fait en double exemplaire à Paris, le 26 juin 2009.

Lu et approuvé : employeur : signature………. Lu et approuvé : Salariée : signature.

Il est à préciser que, très souvent, les employées travaillent bien plus que 47 heures par semaine, voire plus de 55 heures, heures non déclarées.

- **Exemple d'un contrat pour une garde partagée**

« Intitulé : Contrat de travail à durée indéterminée " garde partagée" »

1 – Objet : L'employée est engagée en qualité de garde d'enfant(s) au titre du contrat de travail soumis à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur n° 3180 du 24 novembre 1999 (étendue par arrêté du 2 mars 2000).

Nature de l'emploi : Garde partagée – Garde d'enfants au domicile de leurs parents selon l'alternance définie par les deux familles employeurs. Un contrat distinct est conclu entre Monsieur et Madame G. V., demeurant au 92, rue... 92240 Malakoff, et l'employée.

Pour la garde des enfants Silvin P. et Jules G.

Tâches à accomplir : L'employée occupera un emploi de garde d'enfant(s) (niveau 2) de la convention collective qui consistera en la garde du fils des employeurs P. et C. (Nathan) ainsi que de la garde du fils des employeurs G. et V. (Matis), les soins donnés aux enfants, la toilette, les repas, les sorties, les jeux d'éveil et l'entretien des espaces occupés par les enfants (chambre, cuisine, salle de bain).

En sa qualité de garde d'enfant(s), l'employée a pour fonction principale et non exclusive de :

- prendre les mesures nécessaires au plein épanouissement physique, intellectuel et affectif des enfants (rythmes, repos, sorties, éveil, alimentation, etc.) ;
- surveiller, nourrir, changer et laver ;

- être à l'écoute permanente des enfants ;
- promener, faire jouer et faire dormir les enfants mentionnés le tout compte tenu des directives données par les parents et du matériel mis à sa disposition ;
- établir un dialogue permanent avec les parents sur les points essentiels de l'éducation des enfants, en particulier de les informer du contenu des repas, du comportement des enfants, des progrès réalisés et des difficultés éventuelles rencontrées sur le cahier de transmission mis à sa disposition.

Par ailleurs, l'employée assure :

- le rangement des pièces utilisées par les enfants au cours de la journée de travail ;
- la préparation des repas des enfants (nombre et quantité en fonction des instructions des parents) et le nettoyage de la vaisselle utilisée ;
- l'employée s'engage à surveiller et à donner tous les soins nécessaires au plein épanouissement physique et psychologique des enfants ;
- la garde des enfants sera assurée exclusivement par l'employée excluant de sa part toute forme de délégation à un tiers sauf accord de l'employeur. L'employée s'engage impérativement à ne faire pénétrer sur son lieu de travail aucune personne et aucun animal sans l'autorisation expresse de l'employeur ;
- l'employée s'engage à ne jamais laisser les enfants sans surveillance.

2 – Entrée en vigueur – durée – période d'essai :

- Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1er octobre 2008. Cependant, il ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de un mois. Cette période d'essai est renouvelable une fois pour une durée de un mois, sous réserve que l'employée en ait été avertie par écrit avant l'expiration de la première période.
- Pendant la durée de la période d'essai, le contrat pourra être rompu de part et d'autre, sans indemnité ou préavis, par simple envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

3 – **Lieu de travail :** L'employée exercera ses fonctions pour partie au domicile de Monsieur et Madame C. P. 92 rue... 92240 Malakoff, et pour partie au domicile de Monsieur et Madame G. V. 92 rue... 92240 Malakoff, selon les modalités fixées par les deux familles.

4 – Horaires : Les horaires seront fixés en fonction des impératifs horaires liés aux emplois respectifs des coemployeurs.

Lundi 8 h 30-18 h 15, Mardi 8 h 30-18 h 15, Mercredi 8 h 30-18 h 15, Jeudi 8 h 30-18 h

15, Vendredi 8 h 30-17 h 30.

Le temps de travail sera annualisé. Le temps de travail effectif est de 24 heures par semaine pour le compte de l'employeur. Compte tenu qu'il s'agit d'une garde partagée, le même nombre d'heures est effectué pour le compte de Monsieur et madame G. V.

5 – Rémunération : Salaire de base : En rémunération de son travail, l'employée percevra un salaire mensualisé net total de 743,85 euros pour 24 heures hebdomadaires. Ce montant représente la quote-part de monsieur et madame P. C. dans un salaire global, avant déduction du montant des charges sociales salariales calculées au forfait. Le salaire mensuel net correspondant est de 1487,70 euros. Le montant horaire net correspondant est de 6,84 euros pour un niveau de qualification II de la convention collective.

Heures supplémentaires : La totalité des heures effectuées par l'employée correspond en moyenne à 48 heures par semaine, dont 8 heures supplémentaires donnant lieu à rémunération avec majoration. Toute autre heure supplémentaire sera récupérée.

Comme les congés annuels payés, les journées récupérées verront leurs dates fixées par l'employeur selon ses contraintes et ce, suffisamment à l'avance (2 mois comme prévu par la convention collective).

Un relevé de ces jours de congés supplémentaires sera effectué à la date anniversaire du contrat ou à la date de fin de contrat, et si le nombre de jours de congés supplémentaires accordés n'a pas été celui prévu, il donnera lieu au paiement d'une régularisation majorée le cas échéant pour heures supplémentaires.

L'employeur prendra à sa charge 25 % de la carte orange (zone I-II), à cumuler aux 25 % pris en charge par l'autre famille.

Les institutions compétentes en matière de retraite et prévoyance sont IRCEM retraite et IRCEM Prévoyance.

6 – Congés payés et journées récupérées : La durée des congés est de cinq semaines par an. Les dates des congés et des jours de récupération seront fixées par l'employeur, en accord avec l'autre famille ; Il avertira l'employée 2 mois à l'avance. Il est convenu que les congés attribués par une seule famille ne comptent pas dans ces cinq semaines. Les congés suivants et journées récupérées sont déjà établis : lundi 10 et mardi 11 novembre 2008, du jeudi 25 décembre au vendredi 2 janvier 2009 inclus.

7 – Absences : Les absences ne seront pas rémunérées et leur répétition peut entraîner la rupture du présent contrat de travail. En cas d'absence pour maladie, l'employée devra prévenir par téléphone le plus rapidement possible l'employeur et devra impérativement lui

adresser, dans un délai de 2 jours ouvrables, un certificat médical ainsi que tout certificat prolongeant son arrêt de travail.

8 – Clauses de solidarité : Le présent contrat est conclu dans le cadre d'une garde partagée avec Monsieur et madame G. V., demeurant au 92 rue… 92240 Malakoff. Ceci signifie que la rupture du présent contrat pour quelque motif que ce soit, du fait de Monsieur et Madame G. V., ou de l'employée, entraînera une modification substantielle du contrat conclu avec l'autre famille, les contrats étant solidaires.

9 – Clauses particulières : La salariée s'engage à conserver de façon la plus stricte une discrétion absolue sur l'ensemble des renseignements qu'elle pourra recueillir à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans la famille.

- Ne pas utiliser les transports en commun avec les enfants sauf autorisation de l'employeur.
- Ne pas se rendre dans un domicile ou un lieu non autorisé par l'employeur.
- Ne pas utiliser de voiture sauf autorisation de l'employeur et dans ce cas, en veillant à la bonne utilisation des dispositifs de sécurité (siège auto, ceinture de sécurité).
- Faire connaître sans délai toute modification postérieure à son engagement qui pourrait intervenir dans son état civil, dans sa situation familiale, son adresse, son numéro de téléphone.
- L'employée doit prévenir rapidement l'employeur en cas d'incident ou suspicion de maladie de l'enfant.
- L'enfant ne sera jamais laissé seul en raison de l'activité professionnelle de l'employeur, il est demandé à la salariée d'attendre le retour des parents, tout dépassement d'horaire sera géré comme prévu dans ce présent contrat. Monsieur et Madame P. C. et Monsieur et Madame G. V. se confient mutuellement la garde de leurs enfants, afin que l'employée puisse être libérée de ses obligations dès le retour du premier parent.
- L'employée ne laissera entrer personne au domicile de l'employeur sauf accord de celui-ci.
- L'employée n'utilisera pas le téléphone sauf en cas d'urgence.
- L'employée n'utilisera pas la télévision.
- L'employée n'est pas autorisée à fumer ou à consommer de l'alcool sur le lieu de travail ou en compagnie des enfants.
- L'employée est tenue de respecter toutes les consignes et instructions particulières qui

lui seront données.

- L'employée est tenue de ne pas user de trop d'autorité sur les enfants pour une cause injustifiée.
- Les horaires de présence de l'employée et donc sa rémunération mensuelle pourront être révisés en cas de modification des horaires de travail de l'employeur.
- L'employée ne devra pas effectuer de démarches ou courses personnelles pendant les heures de travail.
- S'agissant de garde d'enfant(s) et de travail au domicile des employeurs et au sein de la famille qui lui confie son enfant, il est demandé à l'employée, sérieux, discrétion, honnêteté et ponctualité.
- Fait en double exemplaire, à Malakoff le 19 juillet 2008.

Signatures: Lu et approuvé : Empoyeurs et Employée.

La règle veut que le contrat soit conforme aux articles de la convention collective. Il est à noter que sur tout contrat établi conformément aux articles de la convention collective, doit figurer ce qui suit : Quel que soit la formule utilisée, l'intitulé du contrat doit porter « Contrat de travail à temps plein à durée indéterminée garde d'enfant(s) à domicile » et bien préciser si c'est une garde ***simple ou partagée***. La durée peut-être ***déterminée***, mais, en général cette mention est portée lorsque l'employée est remplacée pour une raison quelconque (congé de maternité, arrêt maladie). Vient ensuite, les noms, les prénoms des deux parties (une famille/employée) lorsqu'il s'agit d'une garde simple, ou des trois parties (deux familles/employée) si la garde est partagée, leurs coordonnées (adresses précises et téléphones). Le numéro de Pajemploi des employeurs, l'état civil de l'employée (date et noms de naissance, nom marital), son numéros d'affiliation à la sécurité sociale, son numéros de passeport et celui de son titre de séjour délivré par la préfecture de police (en France), leurs dates de délivrance et d'expiration.

Les employeurs doivent aussi mentionner les noms et prénoms des enfants qui seront à la charge de l'employée, ainsi que leurs dates et lieux de naissance. Les employeurs doivent indiquer aussi la nature de l'emploi, le poste occupé, la fonction, le lieu de l'exercice du métier, le nombre d'heures, les jours de travail, les jours fériés, les congés, la période d'essai, la rémunération. Les parents peuvent aussi mentionner tous les petits détails qu'ils jugent nécessaires et relèvent de l'intérêt de l'enfant. Le contrat sera clos par la date, le lieu et la signature des employeurs et de l'employée, après la formule : « Lu et approuvé ».

L'article ***Fonction ou modalités*** mentionne les tâches précises que doit accomplir

l’employée auprès des enfants. Mais dans tous les cas, ne seront jamais portés les travaux en plus de la fonction de garde d’enfant(s) dont se plaignent les employées, comme le confirment leurs témoignages à travers l’enquête. D’ailleurs, dans le troisième contrat cité, « En sa qualité de garde d’enfant(s), l’employée a pour fonction principale et non exclusive de... ».

L’article ***Salaire ou rémunération*** porte sur le salaire mensuel et horaire brut et net que percevra l’employée. S’ajoute au salaire le montant de la moitié du passe Navigo de l’employée, suivant le nombre de zones indiquées sur celle-ci. Il est à noter que certains parents généreux offrent à leur employées une indemnité de repas pendant les jours travaillés qui est fixée à 4,70 euros (2010).

L’employée qui travaille à temps plein, article ***Les Congés*** bénéficie de cinq semaines de congé payé. Parfois, en accord avec son employée, ils peuvent décider de prendre ce congé en une fois, ou divisé en plusieurs tranches « Il est convenu que la salariée prendra ses congés durant le mois d’août, et une cinquième semaine en accord avec l’employeur. » En général, une semaine est donnée à Noël, les quatre autres sont prises en été, soit d’affilé, soit divisées. Mais l’employeur peut décider seul et autrement. Il m’est arrivé de prendre la cinquième semaine la deuxième semaine de juillet, ou bien la première semaine de novembre, ce qui n’arrange pas du tout l’employée.

L’article ***La période d’essai*** précise la durée qui est fixée à un mois. Certains employeurs précisent qu’elle est renouvelable pour un mois comme c’est indiqué dans la convention, d’autres non.

L’article ***Les jours fériés*** mentionne que la salariée ne travaillera pas les jours fériés, sauf accord contraire préalable avec l’employeur. En effet, plusieurs employées sont appelées à travailler pendant ces jour, certaines sont rémunérées d’autres non. On leur explique par exemple que ce sont des journées de récupération.

Dans l’article ***Les jours de travail*** sont indiqués le nombre de jours et les horaires que l’employée aura à effectuer. Sont aussi mentionnés d’éventuels changements d’horaires, après accord entre salariée et employeur. Mais très souvent et à des moments de surprise (l’employée est avertie juste au moment où l’employeur entre chez lui), l’employeur seul, prend la décision.

Comme on l’a constaté dans ces trois types de contrats présentés, il est à noter que chaque employeur a sa façon de rédiger le contrat : la succession des articles de la convention collective ne sont pas suivis par ordre. C’est à lui de numéroter les articles et d’y mettre le contenu comme bon lui semble, tout en se référant au contenu de la convention, mais certains

passages de cette convention sont ignorés. Par exemple, le deuxième contrat mentionne que « la convention collective est mise à la disposition de l'employée qui peut la consulter sur son lieu de travail, et que la modification des textes lui sera notifiée », alors que les deux autres contrats ont ignoré ce passage.

Dans le premier contrat, le temps plein est indiqué dans ***La fonction*** et non dans l'article ***Le temps de travail***. Le premier contrat ne fait pas référence aux institutions IRCEM et retrait prévoyance. Les journées d'absence de l'employée sont précisées dans le troisième contrat, mais sont ignorées dans les deux premiers.

Il reste à se poser une question : les parents employeurs ignorent-ils les articles et les textes précis de la convention ou bien font-ils comme l'autruche ?

Certains parents précisent bien les tâches exactes que l'employée doit exercer au domicile des parents : ceux qui sont de bonne foi et qui ont déjà au préalable confiance en l'employée, autoriseront celle-ci à se déplacer avec les enfants comme bon lui semble. Elle peut donc se déplacer à pied, dans les transports en commun de son choix (métro, bus, tramway). Elle peut même sortir avec les enfants en dehors de la commune de résidence des parents, à condition que l'employée informe à l'avance les parents. C'est le cas dans les deux premiers contrats. On verra alors que la confiance est mutuelle des deux côtés : l'employée, rassurée par son employeur pour la confiance qu'il lui témoigne, elle prendra soins des enfants, de leur sécurité, de leur bien-être, elle sera très vigilante, mais apaisée. En revanche, certains parents n'auront pas confiance en la personne qu'ils ont déjà choisie. Ils vont trouver une multitude de petits détails et vont multiplier les interdits, ce qui amène à créer des tentions par la suite. L'employée est stressée par crainte de ne pas être à la hauteur de toutes les exigences ressassées, comme on l'a vu dans le troisième contrat « d'emmener l'enfant au marché, de faire ses propres courses, de laisser entrer d'autres personnes, de toucher au téléphone, d'allumer la télévision... ». Peut-être est-ce dû au fait de la peur des parents manquant de confiance quant à la personne choisie. Le résultat est que le premier contrat est très simple, le deuxième est plus développé par rapport au premier et le troisième est très détaillé par rapport aux deux précédents, voire répétitif.

2.5. Démarches administratives

Une fois le contrat établi, les parents doivent remplir leurs obligations vis-à-vis de la caisse

des allocations familiales et de l'URSSAF. Pour les enfants nés avant le 1er janvier 2004, les parents doivent remplir la déclaration d'employeurs pour la garde d'enfant(s) et renvoyer le formulaire au plus tard dans les huit jours suivant la date d'embauche à l'URSSAF, qui transmettra la demande à la CAF et procédera à l'immatriculation en tant qu'employeurs. Pour les enfants nés après le 1er janvier 2004, les parents employeurs doivent faire une demande de complément de libre choix, remplissant un formulaire prévu à cet effet. Ils peuvent le faire sur internet ou imprimer le formulaire ou bien le retirer à la CAF. Les informations nécessaires pour la déclaration d'embauche seront transmises directement à Pajemploi par la CAF.

IV. RELATIONS PARENTS/EMPLOYÉES/ENFANTS

1. Concilier vie professionnelle et vie familiale : un problème sans solution

En France, le XXe siècle a été marqué par une mobilisation sans précédent des mouvements féministes qui réclamaient des droits à égalité avec les hommes. Le début des années soixante-dix marque un tournant dans la société française. Simone de Beauvoir (1908-1986), auteur du *Deuxième sexe* (1949) a bouleversé la donne du féminisme en proclamant « On ne naît pas femme, on le devient ! ».

Dans les journaux, les femmes pouvaient lire « Le torchon brûle, ras-le-bol ! »

Elles faisaient référence également aux travaux domestiques que l'homme doit être capable de partager.

En 1965, les femmes françaises obtiennent – enfin ! – l'autorisation, sans devoir faire appel à leur mari, d'ouvrir un compte bancaire et d'exercer une profession.

La mixité à l'école est également un tremplin pour les femmes.

Dans les années soixante-dix, les bachelières sont aussi nombreuses que les bacheliers. Elles sont alors davantage présentes sur le marché du travail, émancipées de leurs travaux domestiques, et ont obtenu, pour 94,4 % d'entre-elles, le niveau BAC + 2.

Selon Clémentine Autin, « De ce fait, l'accès des femmes à la citoyenneté politique et à la magistrature est un succès. Sur le plan juridique, les femmes et les hommes sont égaux : ils ont les mêmes droits, occupent les mêmes postes de responsabilité, les mêmes postes en politique, ils sont égaux concernant l'autorité parentale. En ce qui concerne la parentalité, bien que les charges éducatives soient encore un poids lourd pour les femmes, la notion "de l'autorité parentale conjointe" remplace celle de "garde d'enfant(s)" qui ne pouvait incomber qu'à l'un des parents »[223].

En 2002, une initiative a été soutenue par le président Jacques Chirac. Les enfants peuvent porter le nom de famille de leur mère, féminisation du langage, rapports sociaux entre les sexes égaux aux yeux de la loi (ou à peu près, même en 2011, tâche égale n'est pas rémunérée à part égale).

Les visites médicales sont obligatoires, et le congé maternité, huit semaines en 1909, est loi à partir de 1945 et en partie indemnisé.

[223] Autin (Clémentine). Les droits des femmes. Éditions « Les essentiels » de Milan, p. 20.

« Les examens et les frais liés à la grossesse sont pris en charge à cent pour-cent par la sécurité sociale. »

Le versement des allocations familiales, en fonction du nombre d'enfants, est effectué selon la loi du 11 mars 1932.

Les femmes demandent davantage !

L'opposition des mères, au devoir de maternité, tel qu'il est perçu *traditionnellement* est entendue.

Elles ont manifesté, revendiqué : « Nous voulons disposer de notre corps et vivre notre sexualité ! » « Un enfant si je veux, notre ventre nous appartient. »

Mais les femmes ne sont toujours pas satisfaites, elles réclament d'autres droits : ceux en faveur de la contraception et l'avortement. Ce droit qui leur a été accordé par la loi Neuwirth en 1967. Il leur a permis de disposer de leur corps.

Par la suite, la protection sociale et médicale a permis aux femmes d'accoucher sous X depuis 1974. La liberté sexuelle débouche alors sur la reconnaissance des droits des lesbiennes et de l'homosexualité et en 1993, « l'OMS cesse de définir l'homosexualité comme une maladie mentale ».[224]

En 1999, le PACS est voté et offre des droits aux couples du même sexe.

Aujourd'hui, le modèle unique de la famille fondé sur « un couple marié avec enfants a cédé progressivement la place à des univers familiaux plus complexes. »[225]

Il n'y a pas une famille, mais des familles : recomposée, monoparentale, homoparentale et les femmes sont plus autonomes dans leur vie conjugale, par le fait que le mariage aujourd'hui, « officialise plutôt une relation amoureuse de libre choix et se distingue de la procréation »[226]

Mais cette évolution de la famille française et de ses mœurs n'est pas sans danger. Le parcours des femmes, à la fois dévouées au modèle traditionnel du patriarcat et à la recherche d'une concrétisation de leurs ambitions en tant que femmes et non mères, leur pose problème.

E. Badinter, qui a suivi le parcours historique des femmes françaises depuis le XVII[e] siècle jusqu'à nos jours, constate que le problème réside toujours au niveau des tâches ménagères et de l'éducation des enfants qui les empêchent de bien mener leur carrière professionnelle.

Mais qui connaît mieux les particuliers employeurs que leurs employées qui gardent leurs enfants à domicile ?

---

[224] Autin (Clémentine). *Op.cit.,* p. 22.
[225] *Idem,* p.16.
[226] *Idem*, p. 4.

Nous trouverons peut-être la réponse en suivant les employées de garde d'enfant(s) dans leur regard qu'elles portent sur les parents.

1.1. Période d'adaptation

Après la signature du contrat, l'employée peut commencer son travail au domicile des parents, à la date prévue. La première semaine se passe en général en présence des deux parents ou de l'un d'eux. C'est ce que les professionnels de la petite enfance appellent « La période d'adaptation ».

« L'enfant et sa nounou ont besoin de temps pour faire connaissance »[227].

On entend par cette expression le temps nécessaire à un enfant en bas âge pour se familiariser avec une autre personne que ses parents, notamment, sa mère. Ce temps s'étale entre une et deux semaines, voire plus si l'enfant en a besoin. Les professionnels de la PMI insistent sur cette période, car elle joue un rôle important pour le développement relationnel et psychologique de l'enfant. Cette période n'est mentionnée sur aucun contrat, pourtant elle fait partie de celui-ci, du moment qu'elle ne débute qu'à partir du premier jour de la prise de fonction. Cette période, comme on l'a décrite plus haut doit se faire en premier lieu au domicile des parents. L'enfant connaît déjà son environnement, mais la première prise de contact avec une personne étrangère à la famille est souvent une étape très difficile pour lui. Il lui reste donc à s'adapter au visage étranger de celle qui va remplacer ses parents pendant leur absence. Mais la plupart des femmes retournent à leur travail en entreprise avant même la fin de leur congé de maternité, d'autres le reprennent depuis leur domicile. **Anne**, **Christine**, **Jeanne**, la maman de Sacha, celle de Gabriel, ont toutes travaillé depuis leur domicile sur ordinateur pendant leur congé de maternité. D'ailleurs, toutes ces mamans ont signé le contrat avec leurs employées une à deux semaines avant la fin de leur congé de maternité, pour qu'elles puissent accélérer et avancer afin de rattraper éventuellement le retard qu'elles ont dû cumuler. C'est la raison pour laquelle les parents, souvent ne tiennent pas compte du fait que cette période d'adaptation est supprimée.

Damia : « La maman s'est présentée à mon domicile pour l'entretien. Elle m'a dit que les enfants sont encore à la campagne avec leur papa. Je ne les ai vus que le jour où j'ai commencé mon travail avec eux, sans faire connaissance avant ce jour. »

[227] Rufo (Marcel). Élever Bébé. Hachette, 2008, p, 173.

Jiji a remarqué qu'une jeune maman vient tous les après midi entre 16 heures et 17 heures, s'assoit à côté d'une femme à qui elle tend le bébé de 5 mois. Après s'être renseignée auprès de la dame, celle-ci dit que c'est l'adaptation. Comme on n'a pas encore signé le contrat et que la maman n'a pas encore repris le travail, elle préfère venir au parc avec son enfant.

Lorsque les parents travaillent à leur domicile, leur présence est rare pendant cette période. Ils s'enferment dans leur chambre et se concentrent sur leur travail (d'entreprise) face à l'ordinateur. C'est ce que j'ai constaté et que m'ont confirmé **Sophie**, **Jozé**, **Yasmine** et **Maya.** Cependant, il a été remarqué que certaines mamans ont du mal à se séparer de leur enfant. La preuve est qu'elles n'arrêtent pas d'appeler l'employée à n'importe quel moment ; ce qui perturbe beaucoup l'organisation du travail de celle-ci. Certaines mamans emmènent avec elles les doudous, les jouets préférés ou les vêtements de leur enfant. Elles le font en cachette, à l'insu de l'employée, mais celle-ci le saura vite, lorsqu'elle demande à la maman où est caché le doudou ou le jouet. Finalement, il est dans le sac de maman : « Il est avec moi, bah ! Ce n'est pas grave, j'ai des photos, et puis je vais prendre ses chaussettes, c'est plus discret. Celui-là *(le pingouin)*, mon chef l'a vu dans mon sac, il m'a prise en flagrant délit ! »

Houria dit qu'elle a surpris la maman prendre un chausson et le glisser dans son sac : « Je crois que la maman n'est pas normale, elle a mis les chaussons du bébé dans son sac, c'est bizarre ! »

Cette employée n'a rien compris à ce qu'on appelle la séparation a tenu ces propos avec un air moqueur. Elle s'est étonnée, parce qu'elle n'a jamais vu ce qu'a fait cette maman dans son entourage. On voit bien que malgré le dispositif important d'informations sur la maternité, sur le nourrisson, sur les modes de garde, les employées, les jeunes parents et en particulier les mamans qui n'ont pas encore de l'expérience ne sont pas renseignées sur ce sujet.

1.2. Mode et qualité de vie des couples cadres

Les parents employeurs vivent en couples mariés, mais très souvent, ils sont pacsés ou vivent en concubinage. On le reconnaît par leur façon de se présenter : mari ou femme lorsque marié(e)s, mon compagnon ou compagne lorsque pacsé(e)s ou en concubinage, ou prénommé(e)s.

On a remarqué que très souvent, les mamans sont plus qualifiées que les papas, on le reconnaît par leurs revenus plus élevés que ceux des conjoints. Cela explique la forte non-

présence des mamans à la maison, et le très peu de temps qu'elles consacrent à leurs enfants et à leur domicile. Leurs emplois de temps sont aussi très chargés ; elles rentrent souvent très tard dans la soirée. C'est la raison pour laquelle les parents ne peuvent pas opter pour les autres modes de garde (crèche ou assistante maternelle).

Embaucher une employée à leur domicile est la seule solution leur permettant d'atteindre leur objectif : travailler toujours plus sans négliger la vie familiale.

⅄ Recherche du partage des tâches

L'un des objectifs de la politique de l'égalité entre les sexes se situe sur le marché de l'emploi des femmes. Les années soixante marquent l'entrée massive des femmes sur le marché du travail et leur nombre ne cesse d'augmenter. « Au début des années soixante-dix, la moitié des femmes âgées de 25 à 59 ans étaient actives. Aujourd'hui les trois quarts le sont. »[228].

Mais l'inconvénient est que le temps qu'elles passent à travailler à l'extérieur du domicile devient de plus en plus considérable, de ce fait, elles n'ont plus de temps à consacrer à leurs enfants ou à leur domicile.

Giselle : « La maman me donne le goûter et me demande d'emmener les enfants au parc pour goûter. Comme ça, elle va être tranquille pour préparer sa valise. Elle voyage beaucoup. Elle n'est jamais à la maison. Son mari est militaire, c'est lui qui s'occupe des enfants après moi. Il a refusé qu'elle ait un troisième enfant, car elle ne s'en occupe pas du tout. »

Contrairement à ce que pense E. Badinter qu'aujourd'hui « le bébé est redevenu l'affaire exclusive de la mère »[229], mon enquête a montré que les papas sont très impliqués et parfois plus habiles que les mamans. Elles ont leur soutien et comptent beaucoup sur eux, mais est-ce durable ?

Les techniques médicales très avancées telles que l'échographie ont rapproché le père de l'enfant. En effet, il accompagne la future maman pour tous ses rendez-vous concernant sa maternité depuis la première semaine de sa grossesse jusque sur la table d'accouchement.

La participation des mères à la vie sociale en dehors de leur domicile marque un tournant dans leur vie, parce que leur travail est valorisé comme « facteur d'économie, elles sont libres et ne sont plus celles qui restent chez elles, mais celles qui ont un métier »[230].

Selon certaines études, « les cadres partagent davantage le travail domestique, notamment

---

228 INSEE. *Première*.
229 Badinter (Élisabeth). Le conflit : la femme et la mère. Éditions Flammarion 2010, p. 150-151.
230 Jenson (Jeanne), Sireau (Mariette). *Op. cit.,* p. 142.

si leur conjointe est également cadre (Dumonier 2002). La contribution financière de chacun des conjoints « est un premier facteur qui joue sur le partage des rôles : plus l'écart des revenus entre conjoints est important, plus celui qui contribue le plus détient le pouvoir par rapport à l'autre, et plus il pourra, en particulier lorsqu'il s'agira d'une femme, « négocier » une répartition moins inégale des tâches »[231].

Denise Bauer (2007) conclut à « un meilleur partage lorsque les conjoints gagnent environ autant et à une implication masculine fréquente lorsque la femme gagne davantage »[232].

Sur le blog « Maman travaille » les papas nous font partager leur intérêt pour la maternité de leurs compagnes. « Plus de 9 Français sur 10 estiment que c'est autant au père qu'à la mère de s'en occuper »[233]. « Et en ce qui concerne le rôle des pères dans l'éducation (jouer, écouter et conseiller, fixer les règles et punir, aller aux réunions des parents/professeurs, donner le biberon et changer les couches), 78 % des Français jugent que hommes et femmes sont égaux pour incarner aussi bien l'amour et le réconfort que l'autorité ou la protection »[234], mais il ne s'applique pas à la catégorie des couples étudiés dans cette recherche. Les papas font tout : ils repassent le linge, font la vaisselle, nettoient les poussières, le parterre, lavent le linge, préparent à manger, évacuent les poubelles, s'occupent des enfants (le change et la toilette, le repas, le bain). J'ai même vu mon employeur coiffer sa compagne et lui sécher les cheveux. Souvent, c'est à eux de réparer les bêtises que commettent les femmes. « laissez, c'est à mon mari de faire ça », lorsque l'employée essaie de désinfecter un coin ou essuyer une salure dans la cuisine, réparer une poignée, laver une casserole brûlée, etc.

Concernant les tâches liées à l'entretien du domicile, les femmes sont ravies de voir « les pères effectuer la majorité des tâches ménagères »[235].

Émeline (37 ans, deux enfants, Paris) : « Mon homme fait tout à la maison. Il est prof et a beaucoup de temps libre. Moi, analyste financière à plein temps, j'en ai nettement moins ! C'est un réel plaisir de rentrer et de trouver la maison rangée, les enfants baignés. Tout le monde est content : en rentrant, je peux me consacrer toute entière à ma famille sans briquer ! »

Zorah (33 ans, trois enfants, chef de plateau, Nancy) : « Oui, chez moi, c'est mon mari qui fait quasi tout ce qui concerne les enfants. Couches, inscriptions, lecture... Il était au chômage

---

231 Régnier-Loilier (Arnaud), Hiron (Céline). *Évolution de la répartition des tâches domestiques*. Dossier *Travail-famille* n° 99, mars 2010, p. 5-6.

232 TNS-sofres/Logica. ***Sondage réalisé les 18 et 19 mai 2010, paru dans*** « *Le Pèlerin* ».

233 TNS-sofres/Logica. *Op. cit.*

234 *Op. cit.*

235 Blog : « *Maman Travaille* » « *Papa partageur, maman bonheur* ? », du 28/09/2010. Annexes : P, 327.

à leur naissance et moi je travaillais beaucoup. C'est lui qui m'a appris à faire les soins du cordon et à me servir du baby Cook. Il est parfait, je ne l'échange pas, je le garde merci ! »

Paola (27 ans, chargée de relations import-export, Paris) : « Oui, quand je vois mes copines qui galèrent avec leur mec... nous, on travaille tous les deux, donc on en fait autant. Je dirai même qu'il en fait un peu plus. C'est super agréable de se faire servir un coca avec une copine en terrasse pendant qu'il amène les petits au parc... »

Une employée raconte : « Le cousin de mon mari a épousé Lisa une Française et ils ont deux jumeaux. Lorsqu'ils viennent au pays passer quelques jours, la belle-mère est hors d'elle et furieuse contre Lisa, lorsqu'elle voit son fils essuyer le parterre. Elle va vite lui arracher le balai et la serpillière pour le faire à sa place. Lisa n'a rien compris à l'attitude de sa belle-mère qui voit la virilité de son fils fondue comme une glace dans un fourneau. Les autres belles-sœurs de moquaient bien de lui, alors Lisa raconte qu'en France, les tâches sont partagées, "tout ce qui est carreaux, parterre, pelouse, bain des enfants, leur coucher, c'est lui ; et moi, je repasse, je fais les courses et je prépare à manger." » Par la suite, on a bien compris pourquoi Lisa apprécie le repassage, elle est styliste (elle reproduit le dessin sur tissu).

Les employées se moquent de certains papas très investis dans leur rôle. Elles n'ont pas l'habitude de voir les hommes, dans leurs sociétés, s'adonner aux tâches liées aux enfants et à l'entretien du domicile. Elles le pensent et le disent « Les papas se font rouler comme des patates dans la farine. »

Une maman qui a tout le temps compté sur son mari dit à son employée « Comme mon mari n'est pas là ce soir, et que j'ai le cafard de préparer, donc je mange la purée que vous m'avez préparée hier. »

Cependant, **Damia** raconte : « Dans une station de bus à Paris, un jeune couple attend. Le papa est très chargé. Un bébé de six mois dans le dos, un autre de deux ans dans la poussette, un autre de quatre ans sur la planche placée derrière la poussette. Le papa a vraiment peiné pour monter dans le bus. Quant à la maman, elle n'avait que son sac à la main. C'est ça qu'on appelle l'égalité ? »

Certains papas sont perdus, ils demandent sans cesse à la maman la permission pour exécuter certaines choses « Jeanne, j'ouvre la fenêtre ? Jeanne, je descends la poubelle ? Jeanne, je ferme les volets ? Je..., Je... ».

D'autres ne savent pas où se trouvent certaines affaires : « Je ne sais pas où elle a mis les manteaux (des enfants), je vais le lui demander ce soir.»

Après quelques temps, j'ai demandé à la maman de me montrer où sont placés les

compteurs d'électricité et de gaz pour éventuellement couper le courant en cas de problème, elle a hésité, les yeux au ciel et elle a réfléchi. Puis elle me dit : « Oui, je sais où il est (elle me le montre), en général, ce sont les hommes qui savent ce genre de choses dans la maison. » Pourquoi se sous-estime-t-elle ? Voulait-elle me faire savoir que les tâches ménagères et les courses sont l'affaire des femmes et que tout ce qui est du domaine technique et électronique est réservé aux hommes ? Personnellement, j'ai trouvé ses propos bizarres.

Selon certaines études, comme l'enquête de comparaison réalisée en 2005 et 2008 « ne montrent aucune évolution significative de l'implication des conjoints, à trois ans d'intervalle »[236]. Ainsi, le travail domestique des femmes est vu sous l'angle de « double journée, de cumul, de conciliation de tâches, comme s'il n'était qu'un appendice du travail salarié »[237].

Les papas sont tous d'accord pour aider les mamans, mais certains d'entre-eux ne le sont que pour une certaine période seulement, celle du congé de maternité. Après cette période, ils se lassent vite, se désistent et lèguent tout à l'employée.

Les papas font de leur mieux. Ils participent activement à la grossesse, à la naissance des enfants : ils préparent les biberons, changent les bébés, vérifient la nature du caca, recherchent le doudou, etc. Mais au bout d'un moment, ils ne supportent plus et abandonnent très vite. L'enquête menée sur le terrain a montré que chacun pour soi, comme en témoignent les employées.

Anne : « Mon mari n'aime pas le change du bébé. Mais lorsque c'est son tour, il me dit : le caca, tu me le laisses toujours à moi. »

Une maman : **«** Hier j'ai raté mon train, alors je suis rentrée très tard, mon mari m'a dit : "tiens ta fille, il me l'a jetée comme un paquet" », comme si cette fille n'était pas la sienne ?

Anne dit à son employée qu'elle ne peut pas demander à son mari de l'aider parce que celui-ci est en période d'essai et qu'il doit prouver son efficacité au sein de son entreprise d'abord. Hier, il est rentré à 3 heures du matin de son travail. »

Mais l'employée doute de tout ça, elle pense que le mari était avec une autre femme à cette heure-ci.

Cécile : « Le linge que je lui plie, elle range le sien et celui de son compagnon, elle le laisse sur la table jusqu'à ce qu'il le prenne lui-même. Je vous assure que le linge est resté sur la table plus de deux semaines. Après, on va nous dire qu'ils ont une vie de couple. C'est

[236] Régnier-Loilier (Arnaud), Hiron (Céline). *Évolution de la répartition des tâches domestiques*. « *Travail-famille* » n° 99, mars 2010, p. 21.

[237] Irata (Héléna), Laborie (Françoise). *Dictionnaire critique du féminisme*. 2e éd., PUF, 2004, p. 39.

fou ! »

Afifa : « Chacun prépare sa gamelle, s'occupe de ses affaires, lave son assiette, réchauffe son plat à micro-ondes, la pose sur ses genoux, mange gloutonnement le contenu et c'est fini. Si jamais l'un ne range pas ses affaires, eh bien ! l'autre ne le fera jamais. Cette pauvre dans sa tête pense que si elle prépare pour son mari ou qu'elle repasse son linge, elle est soumise. Non, c'est une sorte de complémentarité, car lui, pendant ce temps-là, il fait autre chose (par exemple, s'occuper du bébé) dont elle bénéficie aussi. »

Pour cette employée, dans la tête de cette maman, le fait qu'elle prépare un plat pour deux est considéré comme une soumission. Alors que pour l'employée, cela peut-être même vu comme un acte de séduction.

Anne lui répond : « Ici, chacun prend sa gamelle, la réchauffe au micro-ondes, il ou elle se concentre sur le travail (sur l'ordinateur) à rendre le lendemain au bureau. C'est une vie de merde et non de couple ! »

Les employées – en s'appuyant toujours sur leurs cultures – pensent que le rôle que jouent aujourd'hui les papas, très investis dans la maternité des femmes, pourtant tue celle-ci.

On penserait alors que la non-présence de ces femmes cadres à leur domicile est l'argument qui bouleverse l'organisation des tâches domestiques. La réalité nous montre autre chose : aujourd'hui, même si elles sont à la maison, elles se représentent le travail domestique comme une tâche inférieure et elles pensent que ce n'est pas leur problème. Les Françaises se lassent d'entretenir leur domicile, d'entendre les cris de leurs enfants, de leur prodiguer des soins. Elles délèguent ces tâches soit à leur conjoint, soit à d'autres femmes, mais différentes d'elles : des femmes « bonnes, nourrices[238] .»

Les employées n'aiment pas que les mamans leur laissent les enfants pour aller se divertir avec des amis(es). En fait, les employées, même si elles ont vécu depuis très longtemps en France, n'ont pas du tout évolué. Pour elles, les enfants, le foyer passent avant les désirs et plaisirs personnels. D'ailleurs, c'est ce qu'elles font après qu'elles ont quitté le domicile des parents, elles rentrent directement chez elles pour s'occuper de leurs foyers et de leurs propres enfants comme elles le faisaient dans leur pays d'origine. Les week-ends, c'est le ménage qui est à l'honneur. Certaines Maghrébines jugent très mal les mamans françaises. Laisser ses enfants à d'autres personnes pour aller travailler est justifié, mais pour elles,

[238] Chamboderon (Jean-Claude). : *Le métier d'enfants*. *Revue africaine*, n° XIV, 1973, p. 302.

« C’est une honte de laisser ses enfants comme ça pour aller s’amuser en boîte. »

⅄ **Fragilité des couples**

Les employées parlent de couples mal-formés parce que leur partage des tâches ne leur convient pas.

Selon E. Badinter, la fragilité des couples et l’importance de la sexualité qui le cimente aujourd’hui « sont passés sous silence. »[239]

Aujourd’hui, Il est vraiment très simple d’être infidèle, grâce à internet. Les sites de rencontres extraconjugales, les forums et les chats naissent comme des champignons et le business de l’infidélité n’est plus un tabou. À titre d’exemple, la société Meetic affiche 43,4 millions d’euros et 829 258 abonnés fin mars 2010. Entre 7 et 50 euros l’abonnement par mois, les agences spécialisées dans ces rencontres proposent même de fournir des alibis pour ne pas éveiller les soupçons du conjoint. Le site Meetic.fr affiche à la date du 27 juin 2010 à 17 heures 30 le nombre de 50 037 connectés dans le but de trouver l’âme sœur. Le site Geeden.com met en relation les infidèles du monde entier. Ce site utilise plusieurs langues : français, espagnol, italien, allemand. Il compte déjà 287 253 membres. Tous les sites des rencontres extraconjugales assurent une totale discrétion et des membres réels. On fait même à certains sites « de la publicité à la radio et à la télévision. »[240]

Les couples ne se font pas confiance mutuellement, chacun doute du comportement de l’autre. « Viens mon chéri, on va téléphoner à papa pour voir s’il rentre ce soir ? Ou bien il va nous faire une blague comme la dernière fois ? »

Juste après les vacances de Noël, une mamie me dit que sa fille ne va pas bien du tout : « Elle est sur le bord, je sens qu’elle va craquer. Il (*le mari*) est parti travailler loin et ça lui cause (pour sa fille) un problème, mais, bon, s’il aime ça, elle ne peut pas le retenir et elle n’a pas le choix. » Une semaine après, elle envoie à sa fille des médicaments pour dormir.

La méfiance est de mise et le doute s’installe. Certains posent des questions qui mettent l’employée dans l’embarras : « Ma femme ne vous a pas dit à quelle heure elle rentre ? », « Vous êtes encore là ? Pourquoi ne m’avez-vous pas dit qu’il va tarder ? », « Ah bon ? Il vous a dit de venir plus tôt ? », « vous pouvez me donner le numéro de téléphone de son bureau ? » L'employée est très gênée de se retrouver dans ces situations embarrassantes. Si elle répond aux questions, que doit-elle dire ?

---

[239] Badinter (Élisabeth). Le conflit : la femme et la mère. Flammarion 2010, p, 159.
[240] Meetic Affinity sur BFMTV 2010, et, e-darling sur TF1, 2010.

D’autres chargent les enfants de surveiller la « nounou » et le parent présent.

Afifa : « La maman est partie en voyage pour une semaine, sa fille (4 ans) que je garde m’a dit : Moi, je dois bien surveiller mon papa, c’est maman qui me l’a dit. Et elle (la maman) qui doit la surveiller ? »

Houria : « J’étais furieuse contre la maman qui a dit à son enfant : "Je vais m’absenter ce soir jusqu’à minuit, si papa rentre avant moi, soyez sages les filles" » (cela concernait sa fille de 1 an et Houria). « Je lui réponds le cœur serré : "Quoi ? Moi, dès que votre mari rentre, moi je m’en vais". La pauvre c…, au lieu de me remercier pour le service que je lui rends, elle me soupçonne de commettre un acte à lequel je n’ai jamais songé. »

Une autre employée, présente, lui rétorque : « Des imbéciles comme elle, il y’en a plusieurs ! »

On appelle le conjoint à l’étranger et on met l’employée au milieu du débat. Un jour la maman est partie à Londres dans le cadre de son travail (elle est chef d’entreprise) et a laissé des consignes concernant le bébé de 4 mois. Le papa vient dire à l’employée que la maman lui demande de faire ceci ou cela. Elle répond au papa qu’elle a très bien compris ce que sa compagne a demandé de faire et que ce n’est pas la peine de l’appeler. Il est furieux et lui dit : « C’est ma femme non ? J’ai le droit de l’appeler ? » L’employée lui répond que « Oui, mais pas l’appeler pour lui dire que moi je n’ai pas compris ses consignes ; ne me trouvez pas comme alibi. »

La maman est en déplacement pour quelques jours. Le soir, lorsque le papa arrive, il me dit juste avant que je m'en aille « Vous pouvez me donner le numéro du bureau de ma femme ? », et il dit à son enfant « Viens, on va appeler maman. » Pourquoi n'a-t-il pas son numéro ? Pourquoi va-t-il l'appeler à son bureau à 21 heures 30 ? Pour savoir si elle est vraiment là ?

J'avoue que j'ai passé une nuit blanche. Il n'a pas à me demander les numéros de sa femme, et je ne veut pas qu'elle pense de moi ce que je ne suis pas. Dois-je dire au mari « Attention, ne lui dites pas que c'est moi qui vous ai remis le numéro » ? ou bien « Votre mari m'a demandé votre numéro de bureau, je le lui ai communiqué » ?

Un mari interdit à sa femme de porter des bijoux pour aller travailler et de se faire percer les oreilles (ils sont tous les deux de hauts cadres dans une banque renommée, mais travaillent dans deux lieux différents). Elle se confie : « Il m’autorise à porter le collier en or, mais pas les boucles d’oreilles, pas de maquillage. »

Un autre fait à sa femme des remarques concernant sa tenue sexy. Par exemple, avant qu’elle aille au travail, il lui a demandé de boutonner son chemisier jusqu’au cou, parce qu’il

le trouve trop ouvert. Lorsque l'employée lui fait remarquer : « Vous le trouvez ouvert ? C'est normal. » Il lui répond : « Oui, franchement, je n'aime pas ça du tout. » Quant à sa compagne, elle a fermé le chemisier en souriant et en faisant un clin d'œil pour dire que dès qu'elle quitte la maison, elle remettra le chemisier comme il lui plaît de le porter.

Une copine qui est assistante maternelle me raconte ce que lui dit la maman des enfants qu'elle garde : « Je vais m'absenter (*en mission*) pendant trois jours. Attention, si mon mari vous demande de garder les enfants chez vous la nuit, ne le faites pas. C'est son rôle et sa responsabilité, il doit s'en occuper un peu. » Mais l'assistante maternelle pense que la maman n'a pas confiance en son mari, elle m'affirme que la maman pense que son mari va profiter de son absence pour aller ailleurs. Ma copine est convaincue que son employeur trompe sa femme : « Mon fils l'a croisé avec une autre femme qu'il tenait dans ses bras ». Elle ajoute que « cette maman ne veut pas revivre ce que sa maman a vécu : elle est née en Afrique et son père a trompé sa maman avec une Africaine, et d'ailleurs, il vit toujours là bas, après être séparé de sa maman. »

Les couples qui passent leurs journées et bien des parties de la nuit scotchés à leur ordinateur voient leur vie de couple basculer.

Pendant la période où le papa travaillait de chez lui, il m'a demandé, alors que je terminais ma journée, de partir et de poser le bébé dans son lit, soi-disant pour le sécuriser. Lui, dans sa chambre, le casque sur sa tête en conversation avec des personnes (en relation avec son travail, il donne par exemple une conférence), il ferme la porte. Je lui demande, s'il peut entendre le bébé (7 mois) au cas où il pleurerait, il me répond : « Je suis en train de donner une conférence et je ne peux pas me libérer. Rentrez chez vous, ne vous inquiétez pas. » Comment peut-il entendre ce qui se passe dans l'autre chambre alors qu'il a les oreilles occupées (le casque et les écouteurs) et la porte de sa chambre fermée ? Lorsque je ne suis pas pressée, je tarde encore quelque temps, le cas contraire, je pose le bébé dans son lit et je sors le cœur gros comme une pastèque. Tout au long de mon trajet je me pose la question : et si bébé se retourne et qu'il se coince les jambes entre les barreaux du lit ?

Lorsqu'ils s'ennuient et se confrontent à des problèmes, certains parents pensent trouver le remède à leur chagrin en dévorant les pages des livres et des revues qui traitent de la sexualité des couples, ils ont même recours à des émissions de radio[241] par lesquelles ils peuvent exprimer leur détresse et trouver conseils.

Le bébé tue l'intimité du couple et « efface la mère amoureuse et met en danger le

[241] Radio RMC. Émission présentée par Brigitte Lahaie, à 14 heures.

couple »[242]. **Jeanne** et **Arthur** ne sortent plus ensemble depuis la naissance de leur enfant. Elle propose à son employée de faire du baby-sitting après 18 heures 30 : « Depuis que N. est né, on ne passe plus de moments ensemble. Nous avons discuté entre nous et nous avons décidé de sortir un peu, à condition que vous nous souteniez, si vous voulez garder l'enfant certains soirs ou vous nous cherchez quelqu'un d'autre. »

Les employées pensent que lorsque les papas quittent le domicile conjugal, cela est dû au fait que les mamans ne prennent pas soin de leur toilette et de leur environnement intime (lit, lingerie, soins du corps, etc.).

Cécile : « Rien n'attire cet homme envers elle, c'est normal qu'il aille voir ailleurs. »

Afifa : « Le matin quand j'arrive, je trouve le papa qui dort dans le salon sur le canapé, ils ne se parlent pas et ils passent par les enfants pour le faire. »

Damia : « J'arrive le matin, elle va lui faire un baiser sur la bouche, il se tourne pour que ça tombe sur la joue, alors elle lui demande pourquoi ? Il murmure entre les dents, je ne sais pas ce qu'il prononce, il sort. »

Louicie : « Moi, quand ils se parlent, ils s'embrassent avant de se quitter, mais quand ça chauffe entre eux, dès que j'arrive, elle (*la maman*) sort à la va-vite sans dire même pas bonne journée ; lui, il la suit jusqu'à la porte, elle a déjà pris l'ascenseur ! »

Jiji : « Moi, mes employeurs, ils parlent plus avec moi qu'entre eux. Je sais quand ça ne va pas bien, on le remarque tout de suite. Mais la maman se la joue, elle va essayer de me faire croire tati, tata, "mon mari, vas y, si t'as un mari !" »

⅄ Stress

L'oppression subie par les femmes cadres est tellement grande qu'elles sont souvent stressées.

Le stress : mot anglais (force, contrainte, effort) est une tension nerveuse, une grande anxiété provoquée généralement par « un ou plusieurs agents extérieurs »[243].

Sonia Lupien désigne le stress comme « une énergie accumulée qu'il faut dépenser, sinon, elle au cerveau, met un nuage gris sur notre façon de percevoir les choses et c'est là qu'on va tomber un peu plus facilement en épuisement professionnel »[244]. Pour l'auteur, le stress « est un ennemi invisible auquel on doit s'attaquer avec autant d'énergie »[245].

[242] Badinter (Élisabeth). *Op. cit.*, p. 157.
[243] Dictionnaire. *Le nouveau Littré*. Édition Garnier, 2006.
[244] Lupien (Sonia). *Le travail vous stresse ? Combattez-le*. Le bulletin de Passeport Santé.net. Vidéo, Martin La Sale, octobre 2008.
[245] Lupien (Sonia) *Op. cit*.

Marie-France Hirigoyen, psychiatre et psychanalyste écrit que « le harcèlement psychologique au travail est une atteinte à la santé et à la dignité »[246].

Après plusieurs suicides des salariés de France Telecom, plusieurs employeurs de femmes de garde d'enfant(s) estiment que leur santé est affectée par des problèmes de stress au travail. Le gouvernement n'est pas indifférent au stress qui empoisonne le quotidien des salariés et dirigeants d'entreprise. Le 9 octobre 2009, le ministre du Travail, Xavier Darcos, a tenu une conférence de presse[247] avec les partenaires sociaux dans le but d'inciter les grandes entreprises à lutter contre le stress et la souffrance au travail. Selon un sondage Apave-TNS-Sofres, 66 % des Français, 73 % des 35-49 ans disent ressentir de plus en plus de stress dans leur entreprise. Il est admis que le stress fait partie des risques sociaux : le harcèlement, la violence morale et physique, font naître le sentiment de mal-être au travail. Aujourd'hui, les conditions de travail dans les entreprises stressent, car on doit remplir des objectifs totalement performants, alors on pousse les salariés à la culture des résultats. On leur demande des statistiques dépassant même leurs compétences. Ils acceptent tout ce qui vient de la hiérarchie. Leur temps de travail est triplé, et cela aboutit à des répercussions très négatives sur la vie professionnelle et familiale des employeurs, comme le constatent leurs employées.

Très souvent, les employeurs se confient à elles et leur dressent le bilan de leur stress : surcharge et intensification de travail, difficultés des relations avec la hiérarchie, le sentiment de ne pas être à la hauteur des objectifs qu'il faut à tout prix atteindre, manque d'autonomie, inadaptation des horaires de travail au rythme biologique et à la vie familiale.

Anne me raconte : « Aujourd'hui, j'ai quelqu'un de très haut qui va venir vérifier ce que je fais, j'ai donné des instructions à mon équipe (8 femmes sous ses ordres), je leur ai déjà préparé les textes, c'est très stressant pour moi, car je suis notée. »

Nadine : « Je dirige une équipe de femmes, et ce n'est pas facile pour moi. Heureusement que j'en parle avec vous et qu'on vous a à la maison pour s'occuper de bébé. »

Amélie : « Hier, mon patron m'a fait une surprise. Il a mis une autre femme dans mon bureau. Il fait ça pour que je craque et je parte, car il n'a pas obtenu de moi ce qu'il veut. »

Amélie : « Pouvez-vous rester plus tard demain soir ? Je ne rentre pas avant 23 heures (les examens de l'école où je travaille obligent...), mais rassurez-vous, Daniel sera là au maximum à 20 heures. Dites-moi si cela ne vous dérange pas. Merci. »

Anne : « Je suis en consultation à deux heures de Paris, je risque de rentrer très tard, vers 20 heures. Bonne journée. »

---

[246] Lupien (Sonia) *Op. Cit.*

[247] www.travail.gouv.fr

Une maman juriste cumule avec une autre activité : chargée de TD à l'université et elle voit rarement ses enfants « Merci d'être venue plus tôt ! »

Anne : « J'espère que vous avez passé un bon week-end, j'ai encore deux grosses journées de travail, je vous verrai mercredi. »

Gérard : « Je crois que je n'ai pas assez travaillé aujourd'hui, je n'étais pas à la hauteur. » Il travaille depuis quelques temps à son domicile. Il ne mange même pas à midi. Vers 17 heures, il va prendre soit une banane, soit un croissant, ou bien il se contente d'un sandwich. Il dit : « Je ne peux pas quitter l'ordinateur, car j'ai des clients en ligne. Il faut d'abord que je termine avec eux. »

Anne, la maman précise qu'elle aime bien travailler la nuit « C'est calme, personne ne me dérange jusqu'à très tard. »

Christine (technicienne chez Bouygues) travaille parfois toute la nuit jusqu'à 6 heures du matin et elle a la matinée pour se reposer un peu. Mais en réalité elle continue à travailler depuis son domicile et son téléphone n'arrête pas de sonner.

Sonia Lupien, chercheuse en neuropsychologie (directrice du centre d'études sur le stress humain) dit avoir publié une étude scientifique en 2002 dans laquelle elle démontre que les mamans renvoient leur stress sur leurs enfants : « plus la mère se dit stressée et plus elle présente une symptomatologie dépressive, plus son propre enfant produit des hormones de stress »[248].

Amélie : « Je vous signale que les enfants se sont endormis très tard, pas avant 22 heures. J'étais rentrée à une heure normale pour les faire dîner, mais je suis repartie ensuite à la faculté pour mon TD de 20 heures 30. Quand je suis rentrée, ils ne dormaient pas encore. Mon mari les avait couchés vers 20 heures 30, mais ils étaient énervés et fatigués de leur journée, je pense qu'ils n'ont pas compris pourquoi je repartais... Bref, je préfère qu'ils se reposent bien ce matin dans le jardin et qu'ils ne sortent pas cet après midi. »

Une maman raconte à son employée : « Hier (dimanche) Sophie était très énervée. Elle n'était pas gentille avec maman. Je sais qu'elle ne fait pas ça avec vous. L'employée avait envie de répondre à cette maman : « C'est normal, vous ne vous occupez pas d'elle lorsqu'elle est avec vous. Vous vous occupez de votre ordinateur et vous l'abandonnez à ses jouets. »

La petite que je garde (2 ans et demi) parle bien et comprend tout ce qui se passe autour d'elle, dit « maman crie. » Je lui réponds « Parce que tu as fait une bêtise ? C'est normal qu'elle te crie un petit peu (en lui faisant un geste de pincement avec le pouce et l'index). »

[248] Lupien (Sonia). *Op. Cit.*

Elle me dit en hochant sa tête « Oh ! Beaucoup, beaucoup. » Cette conversation m'a tellement touchée que je l'ai enlacée très longtemps.

Les parents font des va-et-vient dans la maison, ils croient avoir oublié des choses, font des gestes, ils parlent seuls : « on se calme », « où ai-je posé la chose ? » (Carte bancaire, feuille sur laquelle sont inscrits des rendez-vous). Les mamans oublient de s'habiller correctement : elles sortent avec des ballerines, oublient de mettre leurs collants, font des va-et-vient d'une pièce à l'autre sans aucun objectif (elles ne savent pas ce qu'elles cherchent ou veulent prendre), elles reviennent à la maison quelques minutes après, mais elles ont déjà oublié ce qu'elles sont revenues chercher. Les papas cherchent leurs clés, leurs titres de transport, ils parlent tous seuls à voix basse.

Anne : « Hier, j'étais tellement fatiguée que suis sortie de mon bureau en emportant le manteau de ma collègue à la place du mien. L'employée lui répond : « Il vous va bien en plus, faites échange. La maman renchérit : « Ah non, j'ai pris les deux ! Le mien, je l'ai oublié dans la voiture, je lui téléphone pour qu'elle cesse de le chercher. »

Les parents oublient de payer l'employée au bon moment (le dernier jour du mois travaillé), ils oublient d'établir les fiches de paie et de déclarer[249] l'employée à l'URSSAF. Plusieurs fois, l'employée est contrainte de le leur rappeler. Il faut admettre que c'est très gênant de réclamer son droit. Certains employeurs ne nous paient qu'après quinze jours, cela m'est arrivé lorsque j'ai travaillé en tant qu'assistante maternelle.

L'accumulation des facteurs du stress devient un élément aggravant, affecte la santé physique et morale des salariés. La dépression et l'anxiété ont été mises en relation avec des situations de stress au travail.

On sait que le sommeil n'est pas seulement un temps de repos, mais il est aussi une activité physiologique nécessaire au bon fonctionnement de l'organisme. Mais voilà que notre sommeil n'est plus de bonne qualité, ni suffisant. Cette mauvaise qualité est due au cumul du stress pendant la journée ; de ce fait, le stress et le sommeil deviennent un cercle vicieux et on fait appel à des médicaments qui facilitent l'endormissement. Mais ces produits génèrent vite une addiction contre les troubles de l'anxiété et du sommeil.

Amélie me raconte qu'avant, elle prenait des médicaments pour se calmer et dormir, aujourd'hui elle a arrêté parce qu'elle est enceinte. Et elle ne se sent pas très bien, car elle est tout le temps fatiguée et perturbée.

Daniel : « Depuis trois quarts d'heure, je cherche ma carte Navigo, je ne la trouve pas, je

[249] Annexes : PP, 338-339.

cherche mes clés, je ne les trouve pas. »

Les parents croient trouver la solution dans les médicaments ou la lecture de certains livres, comme *Où trouver le calme à Paris* ou *Guide de Parisiens au bord de la crise de nerfs*. On se demande où en est la vie de couple. Où en est la sexualité que ces femmes ont tant défendue et réclamée ?

La mère qui n'arrive pas à concilier l'intérieur et l'extérieur se retrouve dans des situations lamentables. Alors les employées la qualifient de « déboulonnée », « Elle va péter les plombs », d'autres diront seulement « *meskina* » (la pauvre dans le sens où elle fait pitié et de la peine), « Elle ne sait pas où donner de la tête. »

Ce phénomène n'épargne aucun secteur d'activité, même celui des employées de garde d'enfant(s), du fait que très souvent, les employeurs se déchargent sur elle.

⅄ Désordre qui dérange

La transformation de la définition sociale des tâches féminines en poussant les femmes vers l'extérieur de leur domicile pour exercer une activité professionnelle « fait de ces femmes l'image dominante, par la suite elles perçoivent les activités ménagères traditionnelles comme un sous-emploi »[250].

C'est l'une des questions dont débattent les employées lors des regroupements. Les employées qui vivent en banlieue parisienne n'en reviennent pas ! Lorsqu'elles se promènent dans les rues et les grandes avenues de Paris (6e, 16e, 14e) par exemple, elles regardent de bas en haut les façades des immeubles chics, se disent que les appartements sont très spacieux. Alors elles pensent que tout est en ordre, et imaginent ce qu'elles feraient si ces appartements leur appartenaient. Et lors des entretiens, elles sont foudroyées par l'idée qu'elles ne seraient jamais à la hauteur de leurs compétences pour répondre aux exigences des parents en ce qui concerne l'hygiène, la propreté, la santé des enfants, et leur environnement. Mais une fois qu'elles sont installées à l'intérieur, elles sont très déçues et se demandent où sont passées les consignes et les directives des parents qu'elles ont reçues lors des entretiens ? Ces appartements sont tellement encombrés par le désordre des choses que les employées les qualifient dans leur jargon de maisons fantômes, de cavernes d'Ali-Baba ou bien de forêts noires, où on trouve tout pêle-mêle, parce que, elles peinent à retrouver des choses dont elles ont besoin. Elles disent être gênées parce qu'elles ne trouvent même pas où poser leurs effets personnels. Et pour s'y faire, Il faut juste avoir beaucoup, beaucoup et beaucoup de

[250] Chamboderon (Jean-Claude). *Op. cit.*, p. 307.

patience ! : du linge, des vêtements traînent partout, sur les fauteuils, sur les lits, sur les chaises, le linge propre attend le repassage, celui placé dans les armoires n'est ni plié ni rangé. Le lit n'est jamais fait, on trouve des pyjamas, des draps par terre, la couette enroulée comme un cobra, on se change et on jette au petit bonheur les effets, des livres et des revues par terre, sur l'oreiller. Des tas de chaussures ne sont pas à la place qui leur est réservée, sous le lit, sous la table, dans le salon, dans la chambre de bébé, dans la cuisine. La salle de bain n'est pas nettoyée après la douche du matin et les serviettes mouillées sont enroulées, de ce fait, elles sentent le moisi. L'évier est encombré de vaisselle et de biberons de la veille. La vaisselle est placée dans le lave-vaisselle, elle peut rester là plus d'une semaine qu'elle soit propre ou non. Parfois, c'est le matin lorsque l'employée arrive que les parents mettront le lave-vaisselle en marche, elle est obligée d'attendre des heures et des heures pour pouvoir retirer le matériel dont elle se sert pour les enfants. Du matériel non ou rarement utilisé est placé partout, le matériel de sport encombrant est éparpillé. Les placards, les tiroirs et les portes restent grands ouverts. Des rames de papier sont posées dans chaque coin de la maison : sur la table à manger, sous les fauteuils, sur le lit. Les parents sont pires que des ***fourmis*** comme le racontent les employées : des cartons sont entassés ainsi que des sachets et des boîtes vides, des emballages qui traînent partout. Ils gardent le papier cadeau qui a déjà servi, les publicités, les prospectus, les brouillons utilisés, les post-it.

Ammy : « Ils partent en week-end, quand je viens travailler le lundi matin, je suis hors de moi. C'est le grand bazar. »

Kheyra : « Chez eux, c'est le bordel. C'est invivable, ils embauchent une femme de ménage presque tous les deux mois. Ces femmes se sauvent parce qu'elles ne supportent pas la charge, alors moi aussi je suis partie ; pourtant les enfants se sont très attachés à moi, mais, la pression de vivre dans ces lieux me monte à la tête, alors je les ai quittés avant que je devienne folle. »

Une amie à moi m'appelle pour me joindre au parc situé à 200 mètres du domicile de ses employeurs) et me fixe le rendez-vous à 10 heures. Elle est arrivée à 11 heures 40 minutes, très furieuse « Je garde des enfants depuis 9 ans. Les désordres et les tas, j'en ai vu, mais un bordel comme celui dans cette maison, c'est nouveau pour moi !. J'ai passé plus d'une heure à chercher une chaussure de l'enfant. Ce soir je vais tenir une réunion avec les parents après le départ de l'autre enfant (garde partagée). »

Damia : « Des fois, j'arrive le matin et je ne trouve pas où poser mes effets personnels. Je pose mon manteau sur la chaise haute du bébé. »

Fayza : « Moi, c’est dimanche au soir que je commence à me stresser. Je sais comment je vais trouver la maison : la tête en bas, la queue au ciel ! Mon dieu ! Rien qu’à penser, je ne sens plus mes bras. Je les invite à voir ma petite gargote de 30 mètres carrés, ils riront d’eux ! »

Jiji avoue qu’elle se perd, car il lui est très difficile de remuer des tas de choses pour retrouver ce qu’elle cherche. « On se croirait dans la jungle où les bêtes féroces ouvrent leurs gueules prêtes à vous dévorer ! »

Damia dit n’avoir rien compris, car chaque matin, elle trouve toute l’armoire de l’enfant défaite et tout le linge déplié, entassé, et enroulé. « Des fois, je suis prête à leur dire : "Pourquoi vous faites ça ?" Mais je renonce, je sais que la maman fait exprès, puisqu’elle ne range pas, alors elle est peut-être jalouse de l’ordre que je mets, en tout cas, c’est ce que je pense. Je me demande comment une maman peut-elle changer de manteaux (trois) et ne pas les remettre à leur place dans l’armoire ? Elle a laissé le premier qu’elle vient d’enlever sur la chaise du salon. Elle en a pris un autre qu’elle a jeté sur la poussette dans le couloir. Elle sort avec le troisième manteau sur ses épaules. »

Les médicaments des parents traînent partout : dans la cuisine, sur la table du séjour, dans la salle de bain, sur le lit, on trouve des gélules par terre. C’est l’employée qui s’inquiète, au cas où elle se tromperait dans l’administration des médicaments à l’enfant. D’ailleurs certaines employées très vigilantes préfèrent que ce soient les parents qui donnent les médicaments à leur enfant avant qu’ils quittent la maison. C’est une façon de se protéger, et elles ont raison. Des situations comme celles citées, j’en ai vu chaque jour et j’en ai entendu des centaines par jour.

Petit à petit, les parents délèguent tout à l’employée : aujourd’hui, ils lui laissent les biberons du soir non lavés, le lendemain, leurs tasses à café, puis c’est la table qui n’est pas débarrassée, puis ce sont tous les ustensiles de cuisines qui ne vont pas dans le lave-vaisselle, comme les poêles, la cocotte, le fait-tout, les grands plats allant au four, etc. Lorsque les employées arrivent le matin et que les mamans sont gênées par le bazar, elles leur diront : « Ne vous inquiétez pas !, je vais ranger ce soir. » Mais cela ne se produit jamais.

Alors, certaines employées n’ont pas le cœur de laisser ces endroits dans un état aussi lamentable. Elles donnent de temps en temps un coup de main et prennent l’initiative d’appuyer sur le bouton de mise en marche du lave-linge, ou de retirer la vaisselle et la ranger, retirer le linge de la machine et l’étendre, ranger tout ce qui traîne, nettoyer tous les espaces, surtout ceux dont elles se servent.

Dyna : « La maman sort très vite, elle laisse ses bottes, ses chaussures dans le salon, c'est moi qui les range. »

Afifa raconte au groupe d'employées avec qui elle déjeune : « Pourtant, le jour de l'entretien, lorsqu'on vous a ouvert la porte, la première chose qu'on vous a demandé de faire, c'est d'enlever vos chaussures et de les laisser dans un coin de l'entrée ! Je rigole, fais ce que je t'ordonne, mais ne me copie pas ! Pour dire qu'ils ont droit à tout ce dont toi tu es privée. »

Damia : « Moi, je n'ai rien compris, même le linge que je leur plie, ils ont de la peine à le ranger dans l'armoire. Il reste des jours et des jours sur la table, et moi, ça me prend de la place. »

D'autres feront comme si elles n'avaient rien vu et ne s'occupent que du matériel utilisé pour les enfants.

Jozé : « Moi, le matin quand j'arrive, je prends du lave-vaisselle tous les pots et les biberons du bébé que les parents ont utilisés la veille, je prends aussi le couteau, l'épluche-légumes, je les lave à la main pour m'en servir et le reste, qu'ils (ses employeurs) aillent voir ailleurs. »

Ammy : « Moi, je ne touche à rien, ce n'est pas mon boulot, je déplace la vaisselle de l'évier et je la pose à côté pour qu'ils la lavent eux-mêmes. »

D'autres employées disent ne pas toucher à la chambre des parents. « Lorsque j'arrive, je ferme la porte et je n'y pense plus, je considère ce lieu intime et privé et que ça ne regarde que les parents. » Mais, en garde partagée, c'est fréquent qu'un lit de bébé soit placé dans la chambre des parents, et ce sont ces employées qui se plaignent.

Dans tous les cas, il a été constaté que toutes les employées se comportent selon les attitudes des parents. Lorsqu'ils sont gentils et corrects avec elles, elles n'hésitent pas à les servir en donnant comme elles disent « un coup de main ». « Moi, je joue le même jeu qu'eux. S'ils sont bien avec moi, je leur apporte mon aide, sinon, rien du tout. Je leur laisse le soin de le faire, même s'ils ne le font jamais. »

Loutfiya : « Moi, lorsque les parents me respectent, c'est rien de donner un coup de main, mais ceux qui se croient plus haut, je ne bouge pas le doigt. »

Cependant, je tiens à signaler que sur huit familles, j'en ai trouvé deux qui s'occupent bien de leur domicile. Chez une famille, tout est rangé, même les sachets vides qui ont servi aux courses sont pliés soigneusement, rangés dans une caisse, à croire qu'ils sont même comptés.

Kheyra (garde partagée) : « L'institutrice est formidable ! Je ne trouve jamais rien qui n'est pas à sa place, pas un biberon, pas un verre dans l'évier. Mais, l'autre... »

On a aussi remarqué que les mamans qui ont des frères et sœurs s'en sortent bien mieux dans l'organisation de leurs deux vies et gèrent mieux les situations difficiles que les filles uniques. Peut-être que les premières ont plus d'expérience parce qu'elles ont aidé leurs mamans dans des tâches et l'éducation de la fratrie.

Selon les propos des employées que j'ai interrogées et ma propre expérience en matière de garde d'enfant(s), j'ai repéré deux profils types de parents : ceux qui sont extrêmement exigeants sur l'ordre et la propreté de leur domicile et ceux qui n'y attachent aucune importance. Le juste milieu n'existe pas. Pour le premier profil, les parents s'inquiètent d'abord pour le domicile et, vu l'état où ils l'ont laissé, ils se posent la question : comment le trouver en rentrant le soir ? Certaines employées disent que la première chose qu'ils font est le tour des espaces (salon, cuisine, chambres, salle de bain et même les toilettes). « Ce n'est qu'après cette visite qu'ils viendront vers les enfants et vous poseront la question normale : comment s'est passée la journée ? »

Je pense que les parents adoptant cette attitude sont ceux qui ont conclu un accord avec l'employée pour des tâches ménagères en sus de la garde des enfants. Personnellement, je n'ai jamais remarqué ce genre de comportement.

Le deuxième profil, celui que redoutent toutes les employées, est celui qu'elles appellent dans leur langage « du n'importe » quoi**.** Les parents qui trouvent le rangement sont très soulagés. « Ah ! Tout est rangé ! » Et ce sont les mamans surtout qui se réjouissent en disant : *«* C'est mon mari qui va être content ! », car elles se culpabilisent trop de ne rien toucher. Ceux qui considèrent que c'est un travail en plus remercient chaleureusement l'employée, ceux qui pensent que c'est un devoir passent à autre chose.

Après chaque conversation au sujet de l'entretien des appartements, les employées se conseillent.

Jiji : « Écoutez les filles, il ne faut rien toucher, sinon ça devient une habitude pour les parents et vous ne pouvez pas reculer en arrière. »

Afifa : « Vous savez les filles, les assistantes maternelles ont l'obligation de la propreté, de l'hygiène et du rangement. Si elles ne respectent pas ces trois éléments, elles se voient retirer l'agrément. Et si nous aussi, on signalait les parents aux organismes concernés comme la FEPEM ? On leur demanderait de venir vérifier l'état des lieux où nous travaillons. »

Cette idée murira lorsque quelques employées décideront de s'organiser en syndicat.

Victoire : « Il n'est pas écrit dans mon contrat de faire leur vaisselle du soir ou du déjeuner. Ce n'est pas à moi de nettoyer la salle de bain avant de donner le bain aux enfants,

ce n'est pas à moi de ranger le linge des parents qui traîne un peu partout dans les espaces que j'utilise. Ils n'ont qu'à engager une femme de ménage. Ils partent en vacances plusieurs jours, ils laissent la vaisselle et les biberons dans l'évier, à leur retour, c'est à moi de les laver, d'ailleurs les tétines sont toutes moisies et ont noirci. »

Le deuxième point est qu'elles se posent des questions : « Ces femmes et ces hommes sont-ils aussi désordonnées dans leur travail professionnel, à leur bureau ? » Certaines employées répondent que : « Non, puisqu'ils sont très concentrés sur leur travail et qu'ils n'ont que celui-ci en tête, le domicile et les enfants, ils s'en foutent. » D'autres soutiennent l'hypothèse que ces parents d'aujourd'hui « n'ont pas trouvé leurs parents ordonnés, donc, ils suivent, c'est une question d'éducation. », « Les filles, imaginez que vous laissiez les locaux dans l'état où vous les trouviez ! Vous allez vous retrouver dans la psychiatrie ! » Elles font référence aux agents de recrutement et aux formatrices qui imposent aux candidates de laisser les locaux comme les parents les ont laissés. Pour les employées, c'est une insulte. Elles en veulent à ces professionnels qui croient que tout est nickel chez les parents, et les employées se sentent frustrées et humiliées, et elles se demandent pourquoi ce sont toujours elles qui sont considérées comme sales, désordonnées ? Elles pensent que les parents qui remettent les choses comme elles étaient (bazar) avant que l'employée remette de l'ordre est une manière de lui signifier : « Ne vous mêlez pas de ça ? Ou bien : c'est comme ça que nous voulions que ce soit ? Ou bien : faites ce que nous voulons et taisez-vous ! » Enfin, toutes les employées sont d'accord pour aider les parents dans les tâches qui ont un rapport avec les enfants : leur acheter des médicaments, des couches, du lait, le nécessaire pour sa toilette, mais elles ont toutes refusé et fustigé l'aide concernant les parents.

⅄ Consommation

La consommation alimentaire, médicamenteuse, beauté, électroménager, jouets, etc. n'est que gâchis.

On trouve plusieurs produits, certains ont une fonction identique, mais la plupart ne sont jamais utilisés. En fait, chaque fois que les parents se rendent dans une surface commerciale ou dans une pharmacie, ils sont tentés par l'achat de ces produits et se disent « Ça vaut le coup de les essayer », soit parce que les précédents n'ont pas donné de résultats efficaces ou bien pour le plaisir de les acheter seulement.

Une fois j'ai demandé à mon employeur pourquoi plusieurs pots étaient ouverts et pourquoi il les achetait puisqu'il ne les consommait pas. Il m'a répondu en me proposant de

m’en servir si j’en avais envie : « On les achète, c’est juste pour le plaisir. Quand on va faire les courses, il faut que je remplisse le caddie. » Mon autre employeur m’a dit : « C’est normal, on est dans une société de consommation, on ne peut y échapper ! »

Avant d’aborder le sujet de la consommation, j’attire l’attention du lecteur que tous les produits que je cite, ce sont seulement les produits que je vois à l’œil nu ou que j’utilise, d’autres produits se sont entassés dans des caisses en plastique, dans des cartons ou au fond des coins, je n’ai pas osé les déplacer, ce serait une violation de ma part. Quant aux employées, elles expliquent que leur connaissance des produits qu’elles trouvent chez leurs employeurs est due au fait qu’elles s’en servent aussi dans la cuisine, le ménage, pour bébé.

Le linge n’est presque jamais trié. À quoi ça sert de le trier puisqu’il existe des produits aspirant les couleurs ? Le linge est aussi mis dans la machine à laver, enroulé, non déployé, les chaussettes en boule, il en ressort tout froissé, les pulls ressemblent à des tripes mi-cuites. Souvent, chez certaines familles, le linge du bébé est lavé, mélangé à celui des parents, aux sous-vêtements, aux chaussettes. Moi, j’ai même retiré de la machine des serpillières avec le linge de maison.

Ils amassent plusieurs sortes de tisanes, de soupes, des jus de fruits, de fromages, de plats cuisinés, de surgelés faciles à réchauffer, de viandes préparées, des œufs, de confiture, les pots ouverts mais non consommés, des produits *Special Kellogg’s*, des céréales. Les bacs du réfrigérateur sont pleins de légumes entassés, certains parents les couvrent dans des sachets en papier, d’autres les laissent à l’air libre. Les légumes et fruits ne sont pas consommés à la date prévue, on les laisse dans le réfrigérateur jusqu’à ce qu’ils pourrissent.

Loutfiya : « Chaque semaine la maman fait les courses (légumes et fruits), mais elle ne vide jamais les bacs, elle en rajoute dessus, du coup, les fruits et légumes sont moisis, et dégagent une odeur infecte. Je triais à un moment, mais j’ai arrêté, car ce n’est pas mon boulot. »

Les parents employeurs sont de gros consommateurs de sel et d’épices. Ils achètent toutes sortes de sel : fleur de sel de Camargue, sel reflets de France, fleur de sel de l’île de Ré, sel de table fin, de poivre en grains et moulu, d’herbes aromatiques issus des terroirs français, mais également, tous les ingrédients venus d’ailleurs (Orient, Inde, Chine).

Pour le bébé et son confort, des dizaines de produits pharmaceutiques de grandes marques sont achetés. Des mêmes produits sont utilisés à moitié, d’autre entre ouverts, d’autres encore fermés. Plusieurs capsules de sérum physiologique sont ouvertes en même temps, à moitié vides. On se demande : pourquoi ouvrir trois tubes ou boîtes du même produit ? Pourquoi tant

de produit pour un seul usage, est-ce un signe de prestige de dépenser tant d'argent dans des produits qui ne servent à rien ? Ou bien, comme disent les employées : « Ils ont beaucoup d'argent et ils n'ont pas où le dépenser. C'est du grand gaspillage. Quand ils ne savent pas où se donner de la tête, ils vont remplir les caddies de nourriture qu'ils vont laisser pourrir, ou bien, ils vont dévaliser les pharmacies et les magasins spécialisés dans la beauté. », sachant que plusieurs de ces produits pharmaceutiques contiennent du Bisphénol très nuisible à la santé.

Le matin lorsqu'on arrive on trouve toutes les lumières allumées : les chambres, la cuisines, le couloir, la salle de bain, le séjour. Alors comme j'ai le réflexe de faire ce que je fais chez moi, je vais les éteindre, mais les parents vont les rallumer une à une. Pourquoi ? Je n'ai pas de réponse du moins pour l'instant.

- **Impact de la crise ?**

Le discours lors des entretiens que j'ai eu avec les parents employeurs en mai 2009 concernant le salaire qu'ils me proposent est tout à fait différent de celui des entretiens d'avant cette date.

Une maman redoutait surtout les impôts : « Si je suis satisfaite de votre service, j'augmente votre salaire, mais en liquide... », « Je vous donne 1 000 euros sur votre fiche de paye et le plus, je vous le donne en liquide... », « Je paye déjà trop d'impôts... », « Je vous donne le reste (celui des heures supplémentaires) en liquide, car si je les déclare j'aurai une facture salée. »

Aujourd'hui, la phrase la plus souvent répétée est : « Nous, on calcule selon notre budget... », « Il ne faut pas que ça dépasse notre budget... », « Nous, on a un budget pour la garde des enfants que nous devons respecter... », « Nous, on travaille très dur et on ne touche pas beaucoup... »

Mon deuxième employeur (garde partagée) essaie de me déclarer en tant qu'assistante maternelle et en même temps comme employée de garde d'enfant(s) à son domicile. Sa femme me dit : « Il compare beaucoup en ce moment sur internet. » Le premier mois, il m'a payée avec le chèque CESU, celui-ci comprend les 10 % de congé payé, alors que moi, j'ai reçu un chèque sans ces 10 %. Puis, le deuxième mois, il m'a déclarée comme assistante maternelle et comme je suis déjà déclarée en tant qu'employée de garde d'enfant(s) chez le premier employeur, il n'a pas pu trouver mon nom dans les fichiers de la CAF et de l'URSSAF. Pour cette raison, je n'ai reçu mes fiches de paie (Pajemploi) que 4 mois après avoir déjà déposé ma démission.

Jozé : « Mon employeur me dit qu'à la rentrée 2009, je lui coûterai très cher, et pour compenser, il cherche déjà à qui louer sa maison pendant les deux mois de vacances d'été. Tu sais il ne manque pas d'argent, c'est un homme qui travaille chez M6 (réalisateur de films) et sa femme est graphiste, et en 2010, ils vont faire le tour du monde avec leurs deux enfants, ce n'est pas le chômage hein ? Tu te rends compte ? C'est fou ! »

Qui a dit que les mamans ne s'occupent pas de la tenue de leurs enfants ? Chaque semaine elles parcourent les magasins, les vêtements qu'elles choisissent pour leurs enfants sont ceux des grandes marques. On peut le constater sur les étiquettes des vêtements. Mais le phénomène de « la récup » les domine. Des piles de vêtements sont récupérées chez des proches, des amies ou même des collègues de travail. J'affirme que j'ai gardé un enfant qui n'a porté que des vêtements que sa maman a récupérés chez sa collègue de travail. Des chaussures, du matériel de puériculture, des jouets et des livres d'éveil. Aucune maman ne peut rater les jours des brocantes annoncés : sur les grandes artères des arrondissements de paris, dans la cour de la mairie, dans le centre de puériculture et même dans les domiciles (vente privée). Les grands-mères n'arrêtent pas d'envoyer tout ce qu'elles trouvent sur le marché et dans les brocantes. D'ailleurs, les employées les qualifient de ***fourmis rouges*** pour signifier la vitesse et la rapidité avec laquelle elles dévorent les petites bêtes. Les grands-mères dévorent aussi les brocantes. Elles apportent tout ce qu'elles y trouvent comme jouets, elles récupèrent des vêtements de chez leurs amies. Tout ça est parfait, une preuve d'amour pour leurs petits-enfants, mais voilà que les parents des enfants ne sont pas à l'aise. « Mon mari n'aime pas, il préfère qu'on lui achète ce qui est neuf, il pense surtout à l'hygiène. Mais bon, on ne peut pas leur dire non, ça les vexe. », « La cuisinière est celle de ma grand-mère, on l'a récupérée parce que mes parents n'ont pas de place. »

Dans tous les domiciles où j'ai travaillé, j'ai trouvé de vieux meubles qui appartenaient aux parents des employeurs ou à leurs grands-parents: des petites tables, des commodes, des chaises, des canapés et du linge de maison. « Ça, c'est à mes parents, des choses dont ils ne s'en servent plus ; C'est juste pour nous dépanner. » D'après les employées, les parents n'en veulent pas, mais ils n'osent pas les jeter. Pourquoi ? Combien de fois ils essaient de feuilleter quelques revues de meubles, d'ameublement et de décoration.

Réapparition de la superstition

J'ai vu plusieurs enfants gardés par leur maman porter une broche, une pince, un collier, un bracelet, ce sont des objets qui ne quittent jamais l'enfant, même quand il change de

vêtements. Je pensais qu'à l'heure actuelle où la science a atteint son apogée et surtout dans une société comme la société française, la superstition n'existe que dans les milieux traditionnels comme le mien. Et même nous, à l'heure actuelle, nous nous éloignons des gris-gris, des rites magiques. Finalement je me suis trompée. La superstition est bel et bien ancrée chez les cadres, les enseignants, dans les milieux intellectuels, les assistantes maternelles, les « nounous » et même les grands-parents. Les objets les plus utilisés sont le collier d'ambre et les dents d'animaux.

Dans une émission de télévision[251], on voit clairement les triplés (deux garçons et une fille) de moins de deux ans porter autour de leur cou les colliers, pourtant la maman est institutrice. C'est le fameux collier d'ambre. Quant à moi, j'avoue que j'étais très étonnée lorsque la maman me l'a tendu le premier jour où elle m'a apporté son enfant chez l'autre famille (garde partagée). « Tenez, vous le lui placez autour de son cou, il ne faut pas qu'il le perde. » J'ai voulu lui faire comprendre que dans ce collier il n'y a absolument rien de scientifique et que si l'enfant s'amuse à le mettre dans sa bouche et que les perles se détachent (le fil est très, très fin), il risque de les avaler. La maman m'a suggéré de le lui placer autour du cou seulement lorsqu'il pleure. J'ai bien suivi son conseil, mais le fameux collier n'a pas empêché l'enfant de pleurer lorsqu'il avait faim alors que j'étais occupée à changer l'autre enfant (garde partagée).

Dans le square, **Marie** (maman de deux enfants de 2 et 4 ans) s'approche de moi pour faire un beau sourire à l'enfant que je garde. Je lui pose quelques questions sur ces colliers que portent ses enfants autour du cou. Elle me répond : « C'est pour qu'ils n'aient pas mal lorsqu'ils font les poussées de dents, ils les portent depuis qu'ils étaient touts petits, jamais ils les enlèvent, je ne sais pas où ça se vend, comme mes parents sont bijoutiers, ils me les ont fabriqués. »

Zakia (assistante maternelle) pense aller chez un bijoutier se renseigner afin de l'acheter pour son petit-fils qui pleure beaucoup.

Loutfiya « La petite que je garde a un collier d'ambre, et cela depuis l'âge cinq mois. Les parents ont dit que c'est pour apaiser la souffrance lors de la poussée des dents. Au début, j'avais très peur que l'enfant le mette dans sa bouche lors des siestes. C'est très stressant pour moi. J'ai vu aussi un enfant avec une gousse d'ail autour du cou. On m'a dit que c'est pour faire disparaître le Ténia (ver du côlon). »

Les autres employées ont toutes suggéré qu'il est préférable, médicalement pour l'enfant,

[251] TF1. *C'est quoi l'amour ? La paternité, en quoi les hommes ont-ils changé ?* Animée par Carole Rousseau.

de manger cette gousse d'ail au lieu de la porter à son cou.

Lors d'un stage au centre de formation, l'assistante maternelle (Française de souche) essaie de convaincre les femmes du groupe ainsi que la formatrice des bienfaits des dents de taupe : « Vous placez dans chaque collier sept ou treize dents de taupe. Celles de la taupe mâle pour les filles, celles de la taupe femelle pour les garçons. Ça marche très bien surtout pour les rougeurs de peau. Mon petit-fils présente des rougeurs partout sur le corps, depuis qu'on lui a placé le collier de dents elles ont disparu, et dès que ma fille le lui retire de son cou et oublie de le lui remettre, les plaques rouges réapparaissent. »

Damia : « La mamie m'a conseillé de ne jamais mettre à sa petite-fille de beaux vêtements (robes) quand je l'emmène au parc. Elle me dit que ça créé des jalousies et que ça peut attirer le mauvais œil. Je lui ai dit oui, mais j'ai continué à faire profiter la petite de tous ses beaux vêtements. »

⅄ Grands-parents

Les mamies se mêlent souvent de la vie privée des couples. Elles veulent que les enfants soient éduqués comme elles le conçoivent, elles envahissent un peu trop le domicile du couple, elles s'infiltrent même, parfois, dans leurs intimités. De ce fait, parfois, la tension monte.

La maman de **Christine :** « Ma fille est têtue, elle n'en fait qu'à sa tête. Elle suit trop sur internet. Tout ce qu'on lui propose, elle ne l'entend pas. »

La belle-mère de cette même employeuse dit en faisant certaines grimaces de mécontentement : « On ne peut rien faire, mais bon, c'est son enfant ! »

Anne : « J'ai dû négocier pour qu'ils *(ses parents)* l'emmènent *(sa fille de 16 mois)* mardi et non lundi. »

Une grand-mère pense que son petit fils n'est bien nulle part que chez elle.

Lorsque **Christine** m'a demandé comment j'ai pu concilier ma vie familiale et professionnelle tout en élevant mes quatre enfants, j'ai répondu que ma mère s'est sacrifiée en abandonnant sa maison pour venir habiter chez moi afin de s'occuper de mes enfants. Anne m'a répondu : « Ne dites pas ça à mes parents, sinon ils viendront camper ici. »

Jeanne me prévient qu'**Arthur**, son compagnon, est un grand dormeur, il traîne le matin et elle se demande si cela ne me dérange pas lorsque j'arrive pour m'occuper de leur enfant. Mais quand la mamie maternelle est là pour quelques jours (elle vient deux fois par mois),

j'avoue que je ne suis pas à l'aise par rapport aux réflexions qu'elle adresse à Arthur lorsqu'il n'est pas encore prêt pour quitter la maison quand j'arrive. « Arthur ! Qu'est -ce qu'a dit ta femme ? » Lui, le pauvre, perturbé, il court partout dans la maison pour retrouver ses vêtements. Le ton et la manière avec lesquels elle prononce ses phrases me font comprendre que cet homme ne doit pas être à la maison en ma présence et en l'absence de sa compagne.

Les grands-parents se plaignent des employeurs (leurs enfants) qui n'acceptent pas leurs animaux lorsqu'ils viennent leur rendre visite. Le grand-père dit que sa femme ne pouvait pas venir avec lui à Paris, car elle n'a pas trouvé quelqu'un pour garder son chien. « À l'hôtel ce n'est pas facile, et ici, Gabriel *(le mari de sa fille)* n'en veut pas, pourtant ses parents ont un grand labrador *(et la petite fille va aussi chez eux)*, mais, bon. »

⅄ Rivalités : Les employées sont-elles des voleuses de bébés ?

Selon Suzon Boss-Platière, certaines professionnelles de la petite enfance, comme les assistantes maternelles ou les éducatrices de jeunes enfants dans les collectivités, ne cessent de courir pour envahir le territoire des parents, surtout celui de la maman, avec l'intention de leur nuire. N'oublions pas que ces femmes peuvent en faire autant car elles sont chez elles (assistantes maternelles) ou dans une collectivité où il y a beaucoup d'enfants qui fatiguent les éducatrices ; celles-ci le font donc savoir aux parents autrement, dans l'espoir de le retirer de la crèche et de soulager les éducatrices. Ce n'est pas le cas pour les employées de garde d'enfant(s) au domicile des parents, puisque dans mon enquête, elles ont toutes répondu à l'unanimité : « Qu'est-ce que j'en ai à faire de leurs enfants ? J'ai les miens, ça me suffit. Mais si leurs enfants s'attachent à moi, ça veut dire que je m'en occupe très bien ! »

Justement, celles qui s'occupent bien des enfants manifestent un investissement dépassant le cadre de la garde à leur éducation et visant à leur épanouissement, et elles ont, au moins, la reconnaissance de ceux-ci, mais pas celle de plusieurs parents. Ces derniers sont jaloux lorsqu'ils constatent une relation personnelle ou passionnelle entre leur enfant et l'employée. La rivalité alors s'accroît, et il en ressort des conduites incorrectes.

- **QUI FAIT POUR LE MIEUX ?**

C'est l'une des questions préoccupantes sur laquelle on a voulu apporter un éclairage à travers les comportements des parents et les témoignages des employées. La peur de ne pouvoir faire mieux que l'employée est une réalité. Ils croient souvent mieux faire que cette bonne vieille dame (l'employée) que le temps a usée, même s'ils savent qu'elle est très

expérimentée. Celle-ci montre son savoir-faire en utilisant sa longue expérience reliée à sa culture : coudre, ranger, astuces pour laver les biberons, les tétines, dégraisser les ustensiles de cuisine, préparer un repas complet, pour ne pas perdre le doudou, enlever les tâches des vêtements, ranger, faire de la place, etc. Certains parents vont même lui faire voir comment changer la couche, comment mettre les gouttes dans les yeux et le nez du bébé. Ce qui est très agaçant, c'est de le lui répéter chaque matin.

Damia : « Moi, j'ai dit au papa d'arrêter de me stresser avec ses démonstrations chaque matin. C'est vrai qu'il a peut-être raison de s'inquiéter pour le bébé qui est né prématuré, mais ce n'est pas une raison de me le répéter à chaque fois. S'il n'a pas confiance en moi, il n'a qu'à rester avec son enfant et c'est tout ! »

Kheyra est très touchée par le fait que la maman lui montre comment tenir le bébé, alors elle a puisé dans sa culture pour exprimer sa longue expérience. « Cela fait vingt ans que je garde des enfants, ce n'est pas une bébête comme elle qui va m'apprendre comment tenir l'enfant pour lui donner son biberon. Elle croit qu'elle sait et moi non ? Là où elle a ramassé des brindilles, moi, j'ai apporté des troncs ! »

Certains parents ont aussi l'idée que l'employée ne comprend rien à l'évolution des technologies et de la science. **Victoire** raconte que la maman lui a laissé une consigne sur un post-it lui indiquant de préparer une compote de pomme pour l'enfant (5 mois), mais elle ne lui a pas montré où se trouve le matériel nécessaire. Elle a préparé la compote, l'a moulinée, le reste, après le repas du bébé, elle l'a rangé dans un pot fermé mis dans le réfrigérateur. Le lendemain, les parents lui ont dit : « On est très étonnés, on se demandait comment vous avez fait pour obtenir une compote moulinée ! » L'employée a répondu avec beaucoup d'ironie « Pourquoi ? Elle n'est pas bonne ? Ou bien, vous croyez que je ne sais pas utiliser votre Baby Cook et votre mixeur ? J'en ai mieux que ça chez moi. Il m'a suffi d'ouvrir votre placard pour les trouver. »

D'autres parents ne laisseront pas l'employée préparer les repas de l'enfant, même le fruit et le yaourt qu'il prendra à midi, la maman les sortira du réfrigérateur et les posera à côté du biberon, en plus elle écrira un mot sur des bouts de papier pour dire que c'est ce fruit et ce yaourt qu'il va prendre au repas de midi.

Jiji : « C'est l'une des raisons qui m'a poussée à donner ma démission à cette c qui me prend pour une imbécile. Si elle pense que je ne sais rien faire, je me demande pourquoi elle m'a embauchée pour garder son enfant ? Je crois qu'elle est un peu zinzin ! »

Afifa qui l'a remplacée cette année (2010) précise qu'elle a pris une bonne décision et a dit

à la maman : « Écoutez-moi, vous n’avez pas besoin de faire ainsi ; je vois très bien et je sais où se trouvent le yaourt et le fruit. Depuis, elle a arrêté, mais j’ai senti qu’elle l’a fait à contrecœur. Mais tu sais *(en s’adressant à moi*), elle n’est pas normale, je suis convaincue qu’elle souffre d’un manque de confiance en elle. Tu as vu comme elle n’arrête pas d’écrire sur des bouts de papiers, en plus elle les garde ? Mon dieu, mais qu’est ce qu’elle va faire avec ! »

Yasmine : « Soi-disant, chaque jour elle *(la maman)* me laisse un papier sur lequel elle écrit ce que je dois préparer aux enfants. Mais chaque fois, elle oublie quelque chose. Si je suis les consignes de cette feuille, ils mangeront des pâtes sans viande, de la salade sans assaisonnement, ils boiront un jus d’eau. »

La peur et le complexe de ne pas faire mieux que l’employée est une réalité pour les mamans qui ne cessent de se culpabiliser et par la suite de se justifier. Pour certaines mamans, leur inquiétude n’est pas de savoir si bébé a bien mangé, a bien dormi, a joué, a été changé, a pleuré ou pas. Une maman : « Ne faites pas attention si bébé ne vous regarde pas, on lui a mis les gouttes dans les yeux, on pense qu’il ne voit pas bien. » Une autre : « Ne faites pas trop attention, bébé régurgite beaucoup en ce moment et il se salit beaucoup. », « Cette nuit, il a fait sa troisième dent d’en haut, alors je lui ai donné du doliprane. », « Faites attention, le bavoir prend la couleur de la carotte. » Dans la tête des employées, se salir, régurgiter, la poussée des dents ou bien le fait que bébé ne les regarde pas à cause des gouttes dans ses yeux, tout cela n’a rien d’anormal. Plusieurs d’entre-elles m’ont témoigné qu’elles réfutent ce dont ont peur les mamans parce que ce n’est pas fondé ; et elles pensent que les mamans passent vraiment à côté de leur maternité.

Dans leurs différentes cultures d’origine où ce sont les femmes qui se chargent complètement des enfants en bas âge, les sociétés ne cessent de culpabiliser celles-ci et leur font endosser la lourde responsabilité de ce qui arrive à ces enfants. C’est la raison pour laquelle elles sont très protectrices, même vis-à-vis des enfants des autres. Mais les parents des enfants qu’elles gardent ne le comprennent pas de cette façon. **Cécile :** « La maman rentre du travail vers 17 heures 30, elle court vers moi et arrache le bébé *(neuf mois)* de mes bras et elle le porte sur ses épaules en le tenant par les deux gros orteils. Alors, moi, loin de vouloir la blesser, j’ai vite appuyé ma main sur la nuque du bébé, car j’ai eu peur qu’il se balance en arrière et se brise la colonne vertébrale. La maman m’a crié avec beaucoup d’agressivité : "c’est mon fils, j’en fais ce que je veux, ne vous mêlez pas de ça la prochaine fois." Alors depuis, je n’interviens plus, même quand il est tombé de la table en sa présence. »

Damia s'étonne que la maman écrase les aliments pour son bébé de 6 mois, lui donne à manger avec la cuillère des grands (en acier). Elle écrit : « Désormais, Mathis mange avec la grande cuillère. »

Damia n'en revenait pas ! « Il n'avait encore que deux incisives toutes petites et fragiles. Alors j'ai répondu sur le cahier de liaison : Moi, je mouline les aliments, je les mixe jusqu'à ce que bébé ait toutes ses dents, pouvez-vous mettre à ma disposition la cuillère e plastique pour bébé (la maman l'a cachée). Après réflexion, j'ai conclu que, ou bien, elle voulait me montrer qu'elle faisait mieux que moi pour le bébé, ou bien elle voulait à tout prix me rendre responsable si un drame arrivait (qu'un bout d'aliment se coince dans la gorge du bébé, ou bien qu'il avale de travers, ou bien qu'il se fasse mal avec la grande cuillère). »

Les employées se moquent beaucoup des parents qui se conduisent de ces façons-là. Elles ont toutes confirmé : « Comment peut-on prétendre qu'une maman sait mieux faire que l'employée, alors qu'elle ne lave même pas le verre où elle a bu ? »

Les employées n'ont pas hésité un instant à lancer un défi à tous les parents pour venir concurrencer ces femmes en matière du savoir-faire, d'astuces, de cuisine et de propreté.

On ne sait pas si les parents réfléchissent avant de commettre un acte violent envers les employées. En tout cas, ils leur font beaucoup de mal qui, par la suite affecte leur santé morale.

Emily : « Je souffre trop, parce que je ne supporte plus la jalousie excessive de la maman. Pourtant, je suis chez eux depuis quatre ans et les enfants m'aiment beaucoup, alors que redoute cette maman ? »

Certains parents interdisent aux employées de faire des bisous aux enfants ou de les chouchouter. C'est le comportement des parents qualifié de plus stupide par les employées, qui elles, considèrent cet interdit comme une insulte, une humiliation.

Claudine : « L'enfant m'appelle " maman" et sa mère est très en colère. D'habitude, lorsque je m'apprête à partir, j'embrasse l'enfant, mais depuis que la maman m'a ordonné de lui dire seulement "au revoir", je sors sans faire de bisous, sans aucun rapprochement physique, c'est triste et je suis choquée. C'est pour ça que certains parents n'aiment pas qu'on revoie leurs enfants après la fin du contrat. »

Jiji : « Moi aussi la maman du petit garçon m'a interdit de l'embrasser depuis le premier jour. Elle a dit que c'est pour une question d'hygiène. Alors, moi, je passe toute la journée à l'embrasser même si je n'en éprouve aucune envie. Comme ça, j'apprends à la maman ce que c'est que l'hygiène. »

La position la plus détestable par les parents est celle où l'enfant est posé sur les genoux.

Ourida : « L'enfant était sur mes genoux en train de jouer lorsque la maman vient lui mettre son manteau pour l'emmener chez le médecin. Elle a commencé à lui passer la première manche, puis d'un coup brutal, elle le prend et le pose par terre et lui dit : "c'est mieux ici". Mais elle n'a pu lui mettre son manteau qu'avec mon aide. C'est du n'importe quoi. »

Afifa : « L'enfant est sur mes genoux lorsque le papa vient le prendre pour lui faire un bisou avant de quitter la maison pour son travail. L'enfant refuse d'aller dans les bras de son papa en retournant la tête vers moi. Alors le papa ne s'est pas du tout gêné de me dire : "Ah, je suis vexé !". Et quand je lui ai demandé pourquoi, il ne m'a pas répondu. De toute façon, il a bien fait, car s'il avait répondu, il aurait eu la surprise de sa vie. »[252]

Latifa : « Je jouais avec le bébé qui était sur mes genoux lorsque sa maman revient le chercher pour l'emmener chez le pédiatre. Pour lui mettre son manteau, elle me l'arrache des mains avec violence et le pose par terre en lui disant : « Viens, c'est mieux ici. » Tu sais, elle a même caché tous les jouets éducatifs et d'éveil, elle ne m'a laissé que les hochets et le livre en tissu en me disant que ceux qu'elle laisse sont plus faciles à laver, elle n'est pas bien du tout quand je suis là, je le ressens très fort. »

Loutfiya : « Lorsque je m'apprête à partir, l'enfant s'accroche à mon pantalon : "non, je veux que tu restes" et le papa le prend et lui dit sauvagement : "Ça suffit, sinon tu auras une claque !" C'est dégoutant ça non ? »

Certaines mamans sont tellement sensibles à la relation fusionnelle entre leur enfant et l'employée qu'elles fondent en larmes.

Grâce : « La maman s'est mise à pleurer lorsque l'enfant s'est accroché à moi, je vous assure que cela m'a étonnée. Je me suis dit : "qu'est-ce qu'elle a, elle a peur que je lui vole l'enfant ?" C'est n'importe quoi ! »

La jalousie est encore plus manifeste lorsqu'il s'agit des grands enfants.

Sylvie : « La fille de quatorze ans est plus coquette que ses parents, je la coiffe bien et elle aime ça. Une semaine après, sa mère me dit en fronçant les sourcils : "Eh ! Deux minutes, qu'est ce qui se passe là ?" En fait la maman n'était pas contente car c'est moi qui avais coiffé sa fille. Eh bien, pourquoi elle ne le fait pas elle ? C'est dingue ! »

Les mamans détestent tout ce que font les employées avec leurs enfants, et celles-ci ressentent cette jalousie comme une bizarrerie.

[252] Elle lui fera comprendre que c'est elle qui passe plus de temps avec l'enfant, elle lui posera peut-être la question : où étiez-vous quand, moi, j'étais avec votre enfant ?

Louicie : « Au centre de formation, on nous a appris une activité (semer des graines, collectionner des feuilles mortes). Alors j'ai voulu l'appliquer. Un jour, j'ai semé dans un pot des graines (pommes, oranges) avec l'enfant, une fois qu'elles ont germé et donné des petites feuilles la maman les a toutes arrachées pendant le week-end. Je n'ai rien dit, mais je l'ai quittée à la fin de l'année. »

Damia : « La maman est très jalouse, elle a caché tous les jouets éducatifs. À un an, l'enfant joue encore avec le portique musical et le hochet. Je ne sais même pas où elle les cache. »

Afifa : « Dès que j'ai dit à la maman que la petite adore et sait tourner toute seule les pages du livre, le lendemain, elle l'a rangé et m'a laissé le livre en tissu, des cubes et Sophie la girafe. C'est bizarre ! »

Damia raconte que la maman qui s'apprêtait à sortir voulait que son enfant (7 mois) lui fasse le geste de « bye-bye » avec sa main et lui dit : « Puisque tu ne veux pas me répondre, alors à ce soir ! » Comme il ne répond pas à son exigence, l'employée prend le bras du bébé et l'agite : « Bye-bye maman, à ce soir ! » La maman fait la remarque avec un peu d'humour, mais très vexée : « Non, vous mentez, c'est vous qui le faites ! », puis elle sort.

Damia : « Avant que la maman sorte, elle veut lui donner le dessert. L'enfant refuse de le prendre (il a déjà pris son repas avec moi). "Je sais, qu'avec Damia tu prends tout. Je suis déçue !" dit-elle. »

Yasmine : « Chaque matin, la maman met sur la table la tenue que doit porter son bébé. Mais si l'enfant se salit, et que le soir elle le trouve changé, la première chose qu'elle va faire, c'est de le changer encore, même s'il est propre. Elle est très jalouse. C'est pas bien pour elle, car elle se fait beaucoup de mal. »

Une maman ne veut pas que l'employée habille le bébé qui est tout le temps en pyjama. Celle-ci lui demande la raison en pensant que c'est du gâchis le fait que l'enfant ne profite pas du tout de ses beaux vêtements. La maman lui répond : « Oui, je sais, son papa veut qu'elle soit en robe, mais dans ce cas deux fois par semaine seulement et c'est moi qui vous préparerai ce qu'elle doit porter. »

Fayza raconte que la maman a fait ce qu'elle a dit pendant quelques jours, puis elle a complètement lâché, parce qu'elle n'a pas de temps pour préparer les vêtements ou bien cela l'a agacée de répéter l'opération à chaque fois. Donc, c'est l'employée qui a continué à habiller l'enfant.

Certaines employées se noient souvent dans leurs cultures pour exprimer l'affection

qu'elles portent aux enfants. Le mot « mon bébé » ou « mon enfants » dans certaines cultures signifie « tout petit » pour le différencier d'un enfant pubère et rien d'autres. On le dit même aux enfants qu'on ne connaît pas et on l'entend souvent au parc de jeux. Mais les parents ne l'entendent pas de la même oreille.

Fatou : « En m'apprêtant à partir le soir, j'ai dit au bébé : "au revoir mon bébé, à demain." Le papa qui le tenait dans les bras m'a dit, les yeux écarquillés : « c'est mon bébé, pas le vôtre". Je lui ai répondu : "Je sais, c'est ma façon de parler, c'est tout !" Je suis partie et depuis, j'éprouve de la haine pour ce papa, mais je ne lui montre rien du tout. Je le laisse et le bon Dieu lui infligera un mauvais sort. »

À cause de la relation fusionnelle entre leur enfant et leur employée, certains parents décident même de couper toute relation avec elle.

Giselle : « L'enfant est très attaché à moi, il vient d'avoir juste onze mois et sa maman est déjà à son quatrième mois de grossesse. Je sens qu'elle ne me supporte pas. Le matin, elle ne répond jamais à mon bonjour, le soir, elle ne répond jamais à mon au revoir. Dès qu'elle arrive, elle prend le bébé et va dans sa chambre. C'est l'enfer. C'est trop dur ça, j'espère que je terminerai l'année sans incident grave. »

D'autres, vont s'acharner sur leur enfant et le gronder.

Fatimata : « Quand je m'apprête à sortir, le bébé s'accroche à moi d'une manière incroyable. Alors la réaction du papa est brutale. Il me l'arrache en lui disant méchamment : "Allez, viens ici, ça suffit maintenant !", et je sors le cœur serré. »

Les histoires liées à la culture de l'employée qu'elle raconte aux enfants, les chansons avec lesquelles elle les berce comme s'ils étaient ses propres enfants sont très appréciées par ceux-ci qui les apprennent vite. Mais certains parents n'aiment pas du tout cette initiative, l'employée l'apprend par la voix des enfants qui lui transmettent la conversation des parents. Quant à ma culture, je n'ai trouvé aucune difficulté à la transmettre aux enfants et à leurs parents, j'en parle souvent avec ces derniers et ils sont même ravis de découvrir des éléments qui peuvent leur être utiles s'ils le souhaitent. Mais l'explication est en langue française, avec un français correct.

On remarquera tout de même que certaines mamans souffrent aussi à l'idée de ne pas voir l'employée s'intéresser à leur enfant.

Jeanne : « la nounou de l'année passée ne fait pas de bisous, ni de câlin à Silvi, je trouve qu'il en a besoin quand on n'est pas là. Je cherche quelqu'un comme vous. »

Mais elles sont très rares ! Comme cette maman qui conseille les autres et leur fait prendre

conscience des séquelles qui peuvent être graves pour l'enfant.

Béatrice (maman de Gaël, neuf mois) : « Lorsque j'étais petite, ma mère était très jalouse de ma nounou que je revois jusqu'à présent. En prenant du recul, je me suis décidée à ne pas faire la même bêtise que ma mère, parce que mon enfant s'est attaché à une baby-sitter que j'emploie. Je trouve ça normal. Et je vous conseille (*en s'adressant aux mamans présentes dans la salle d'un centre d'accueil des parents*) d'admettre la réalité : il vaut mieux qu'elle l'aime ou qu'elle le déteste ? »

Les employées les plus expérimentées sont très conscientes de ce souci. Alors avant même d'être embauchées, elles avertissent les futurs employeurs.

Jiji et Afifa précisent qu'à chaque fois qu'elles ont un entretien avec les parents, elles les avertissent : « Écoutez, votre enfant va certainement s'attacher à moi, chose qui est normale, car comme vous le savez, il va passer 11 heures avec moi chaque jour pendant trois ans. Mais vaut-il mieux qu'il s'attache à moi, une preuve que je m'occupe très bien de lui, ou bien qu'il court vers vous en pleurant dès que vous franchirez la porte ? »

Cette idée n'est pas mauvaise du tout, car elle explique la logique et atténue les conflits. Moi-même j'ai procédé de cette façon et cela s'est très bien passé avec les parents, même si de temps en temps, ils oublient ce dont je les avais prévenus le jour de l'entretien.

En revanche, il a été remarqué que dans les centres de stages, les formatrices expliquent clairement aux employées qu'on ne leur demande pas d'aimer les enfants. « Ce ne sont pas les vôtres, on vous demande de prendre soin d'eux et c'est tout. » Mais les employées répondront : « Peut-on vraiment prendre soin d'un enfant que l'on n'aime pas ? » Alors, souvent, leur rôle se limite à la garde sans le côté éducatif. « On aimerait bien le faire, mais les enfants s'attachent à nous et cela créé des conflits entre les parents et nous, parce qu'ils s'imaginent qu'on leur prend leurs enfants. C'est du n'importe quoi ! »

Les maux de la rivalité ont une source qui est, à mon sens, la différence entre la culture française et celles des employées. Celles-ci ont passé plus de la moitié de leur vie à tout donner pour leurs enfants en bas âge, pour ceux de leurs proches, pour ceux de leur descendance, à les chouchouter, à leur prodiguer des soins, à les soigner traditionnellement. Elles ont pris goût à cela et il est très difficile pour elles de ne pas en faire autant pour les enfants dont elles ont la garde. Pour elles, ce qu'elles font est très naturel et cela n'a pas besoin d'être reconnu. Mais, ces employées souffrent du fait que les parents n'ont pas vraiment confiance et elles se demandent : Comment ose-t-on refuser à l'employée d'approcher l'enfant pour lequel son investissement est total durant toute la journée ?

Comment faire comprendre aux parents qu'elles ne sont pas là pour occuper leur place ?

En ce qui la concerne, l'employée n'a aucun reproche à se faire et justifie son attachement à l'enfant et la réciprocité en s'appuyant sur la durée du temps qu'elle passe avec lui (dix heures, voire plus si les parents la retiennent pour effectuer des heures supplémentaires), une durée de très loin supérieure à celle que passent les parents avec leur enfant. Selon les arguments de l'employée, la nuit, l'enfant dort, et c'est avec elle, pendant la journée en l'absence des parents, que tout le travail éducatif se fait : l'éveil, l'apprentissage et la construction de la personnalité de l'enfant. Alors comment peut-on lui demander de se tenir à l'écart ? N'est-ce pas là une injustice et un vol de capacité à éduquer ? Enfin, seule une bonne relation mutuelle fait diminuer cette rivalité. Peut-être pouvons-nous la trouver dans ce qui suit ?

"Nounou" confidente

Malgré toutes les difficultés et les obstacles qui peuvent exister entre l'employée et ses employeurs, ces derniers n'hésitent pas à avoir recours à elle pour lui confier des problèmes leur pesant sur le cœur. Ils confient à leur employée leurs problèmes de couple et leurs maladies. Ils lui parlent des soucis qu'ils ont avec leurs proches et amis intimes, leur hiérarchie et collègues de bureau. Certaines employées écoutent et se taisent, parce qu'elles ne se sentent pas du tout concernées.

Yasmine : « Chaque soir, la maman me prend un quart d'heure pour me raconter ses problèmes, pourtant moi, je ne l'embête pas avec les miens. Et Dieu sait combien j'en ai ! Je n'ai rien à dire, je la laisse se noyer dedans. »

D'autres s'étonnent comment des parents employeurs peuvent dévoiler à leur employée ce qui les préoccupent ?, surtout lorsqu'il s'agit du couple et de la vie privée. Dans leur culture, la vie sexuelle du couple ne concerne que celui-ci et les problèmes doivent se régler entre les deux conjoints.

Damia : « Je me demande comment il ose me parler de ce qui s'est passé hier entre eux. Ça ne me regarde pas et je ne suis pas son médecin.»

Dyna me raconte qu'elle est restée chez l'une des familles qui l'avaient employée plus de trois ans. Après deux ans, les parents ont divorcé.

« J'ai demandé à ma patronne pourquoi elle a divorcé, elle m'a répondu : "mon mari ne peut plus me faire l'amour". Une femme qui va dire ça à son employée, c'est fou les Français ! »

D'autres pensent que les parents confient leurs secrets aux employées pour les tester si

elles sont fiables ou pas.

Loutfiya me téléphone : « Le papa m'a raconté toutes ses conquêtes avec les filles. » Puis, elle m'adresse un mail « Il est toujours difficile d'entrer dans ces complots. Mais pour la personne qui se confie, c'est montrer une certaine confiance, une certaine sympathie envers la "nounou". Mais attention, il faut savoir rester neutre entre les deux parents, car parfois, cela peut être une combine pour voir si la "nounou" respecte la confidentialité de par son professionnalisme. Connais-tu l'histoire des trois singes ? Voir, Entendre et ne rien dire ! »[253]

D'autres les écoutent et les rassurent.

Damia raconte que la maman rentre à une heure inhabituelle de la journée. Elle se jette en pleurs sur son bébé de 10 mois, le serre entre les bras en faisant des va-et-vient dans la maison. Après qu'elle a confié à son employée ce qui lui arrive, cette dernière lui dit : « Écoutez, ne vous affolez pas, c'est juste passager, toutes les femmes ont des hémorroïdes, il faut juste voir votre médecin. Ne le dites surtout pas à vos parents avant que vous soyez sûre d'avoir les résultats ! » La maman est très vite rassurée et parle à son enfant en ces termes : « Heureusement qu'on a Damia à la maison ! »

Loutfiya : « la maman m'a raconté beaucoup de choses, mais je ne te dirais pas plus que ça : elle a souvent dit qu'elle n'aime pas la vie parisienne, son travail, il y a aussi son mari qui travaille dans les médias dont elle n'a pas trop confiance, elle dit qu'elle va péter les plombs.»

Jiji : « Moi, je connais toute l'histoire familiale de mon employeuse. Elle me raconte tout, mais vraiment tout. Alors, il arrive des moments où moi, je lui pose des questions pour m'informer ou bien pour avoir des nouvelles de l'évolution des dossiers, des relations entre frères et sœurs, entre enfants et parents. »

Sylvie : « Moi, ma patronne m'a tout dit sur sa grossesse. J'ai suivi l'histoire jusqu'à la fin ! Mais j'ai eu des moments où ça bloque : je n'ai pas pu la réconforter dans les moments très durs, car c'était gênant pour moi. »

● DON

Ce sont le plus souvent les mamans qui offrent des cadeaux aux employées. Certaines n'oublient jamais leur anniversaire[254] et même ceux de leurs enfants. La maman écrit sur son carnet tous les événements heureux liés à son employée : son anniversaire et ceux de ses

[253] Mail du 26/10/2010, à 11 heures 56.
[254] Annexes : P, 328.

enfants, une réussite à un concours, le mariage des enfants. À l'occasion des fêtes de fin d'année, les parents offrent des écharpes, des livres et des chocolats. Une maman entre avec un grand bouquet à la main : « Tenez ! Ça, c'est pour vous, joyeux anniversaire ! »

Une autre va entrer chez elle en fin de journée avec une boîte de pâtisserie et dit à l'employée : « Ça, c'est pour vous. Aujourd'hui, j'ai bien réussi mon entretien avec mon supérieur ; et c'est grâce à vous ! »

Une autre va glisser une enveloppe (avec un peu d'argent) dans le sac de l'employée accompagnée d'un mot : « Merci pour ce que vous faites pour nous ! »

Certains parents n'oublient pas d'envoyer une carte postale à leur employée pour qu'elle ait une idée du lieu où ils ont passé leurs vacances. Ils envoient aussi des mails pour lui demander de ses nouvelles et celles de sa famille, lorsque celle-ci repart dans son pays d'origine pour des vacances.

« J'espère que vous allez bien et que le mariage a été une belle fête, félicitations aux jeunes mariés ! Marine profite pleinement des vacances, elle a fait ses premiers pas ce mardi, elle progresse de jour en jour, c'est sa principale occupation de marcher, tourner, marcher encore, elle prend ses premiers bains de pied et écrase avec joie les châteaux de sable de son papa ; Profitez bien de vos vacances. »[255]

Certains grands-parents sont aussi reconnaissants envers l'employée. À chaque fois qu'ils viennent, ils apportent des cadeaux : des gâteaux (spécialités de leur région), des confitures faites maison, des chocolats, des parfums. Ils lui envoient un texto pour lui souhaiter une bonne année.

En retour, certaines employées ne manquent pas de montrer leur générosité envers les enfants et les parents. Elles confectionnent des colliers, des poupées, elles brodent des tableaux sur toile pour les enfants, elles mettent en valeur certaines activités qu'elles ont réalisées avec les enfants. De retour de leurs pays d'origine, elles leur rapportent des souvenirs artisanaux, des bijoux, des tissus, des tenues traditionnelles, même si elles savent que les parents ne vont pas s'en servir, des tableaux représentants leurs cultures.

Durant l'année, certaines qui font la cuisine chez les parents leur confectionnent des gâteaux et des plats traditionnels. D'autres leur apportent un peu de ce qu'elles ont préparé chez elles. Et les parents se régalent. Mais, « prises dans le cercle du don, les employées arrivent à ne plus pouvoir limiter leur investissement : elles tendent à se comporter dans leur tâche salariée, comme elles le feraient si elles devaient effectuer les mêmes gestes dans une

[255] Mail du 06/08/2010, à 22 heures 07.

logique de don, à destination des membres de leur propre cercle familial. »[256] Du coup, plus elles en font, plus elles se font du mal, parce que la notion du don n'est pas vue sous le même angle chez les parents que dans certaines cultures d'origine.

Dans les cultures maghrébines par exemples, le don est vu comme un régulateur des relations sociales. La personne qui donne quelque chose de son gré n'attend jamais rien de la part de la personne à qui est destiné le don. Celui-ci se pratique dans chaque famille, chaque groupe, et il dépasse même les frontières du groupe à la communauté d'un village. Il se manifeste surtout pendant les fêtes familiales, religieuses et les rites agraires.

Qu'en est-il alors dans la culture indienne ? **Tazim** se sent un peu frustrée, vu la forte émotion qu'elle a pu ressentir : « Si vous savez tous les plats de chez moi que je leur prépare, je leur apporte aussi de chez moi des choses. Mais eux, ils ne m'ont jamais rien donné. » Alors une stagiaire lui pose une question et argumente : « Tes employeurs sont des Français ? Si c'est le cas, ça m'étonne qu'ils ne soient pas reconnaissants. En général, ils aiment bien ce genre de chose, et ils te le rendent ! »

Et si on pensait que dans la culture de certains parents le don est perçu comme un rabais ? Mon amie a bien raison de le signaler « il faut que le don reste occasionnel et ne doit pas devenir une habitude. Mais le plus beau des cadeaux à faire aux parents, c'est bien de s'occuper de l'enfant et de leur donner une profonde confiance en nous. »[257]

2. Autorité parentale

En France, l'autorité parentale est classée dans le code civil article 371-1 modifié par la loi n° 2002-305 du 4 mars 2002, dont la définition est la suivante :

« C'est un ensemble de droits et de devoirs ayant pour finalité l'intérêt de l'enfant. Elle appartient aux parents jusqu'à la majorité de l'enfant pour le protéger en matière de sécurité, de santé et moralité, pour assurer son éducation et permettre son développement dans le respect dû à sa personne. Les parents ont à son égard droit et devoir de garde, de surveillance et d'éducation. »

Suivant cet article, et d'après les éléments recueillis dans l'enquête, on constate que l'autorité parentale vise effectivement le devoir et le droit des parents d'élever leur enfant en lui assurant le droit de grandir à travers les éléments suivants : le nourrir comme il faut, préserver sa santé en s'appuyant sur l'hygiène, la propreté, la sécurité et le confort ; enfin, lui

[256] Dussuet Annie. *Op. cit.* p, 107.

[257] Mail du 26/10/2010, à 11 heures 56.

assurer un développement intellectuel et moral en lui inculquant les éléments nécessaires pour sa socialisation, pour devenir l'homme de demain. Mais tout n'est pas facile pour les parents qui eux-mêmes manquent de certains repères, d'où l'autorité qu'ils exercent sur leur enfant est très faible, ou presque nulle, comme le constatent leurs employées sur le terrain.

Les employées ont constaté que la diversification alimentaire réglementée par la PMI et la santé n'est pas respectée. L'éducation des enfants se voit aussi dans la manière dont ils sont nourris, lorsqu'on constate que les parents satisfont toutes les envies des enfants dans un magasin d'alimentation ; et que ce sont ces derniers qui choisissent et décident de ce qu'ils ont envie de manger, même si ce qu'ils prennent peut nuire à leur santé.

Certains parents ne prêtent pas attention et ne sont pas trop préoccupés par les dangers domestiques auxquels sont exposés les enfants tous les jours. Certains parents eux-mêmes les mettent quelques fois en danger, en voulant leur apprendre l'autonomie, comme on le verra par la suite. L'éducation sexuelle des enfants est aussi visée par les employées : les parents trouvent tous les gestes des enfants normaux, alors ils les laissent faire sans aucune intervention.

D'après l'enquête, les parents ne posent pas de limites, donc, ne trient pas les choses de la vie pour donner le meilleur à leurs enfants ; c'est le cas des programmes de télévision. Les enfants sont scotchés devant l'écran de télévision ; et ce qui étonne les employées, c'est le fait que les parents leur allument la télé avant qu'ils quittent la maison, une façon de dire à l'employée de ne pas l'éteindre après leur départ.

Les comportements indésirables apparaissent dans le langage grossier, des mots déplacés, humiliants et insultants des enfants qu'ils adressent aux employées et à leurs parents aussi.

Les enfants ne disent jamais bonjour, refusent de se coiffer, de se laver les mains et le visage, de prendre leur bain. Ils crient et pleurent et se roulent par terre jusqu'à ce qu'ils obtiennent ce qu'ils veulent.

Certains parents leur apportent le goûter à la sortie de l'école pour le consommer en route ou au parc, ils les prennent dans les bras ou sur les épaules pour se rendre à l'école, ils leur prennent leur cartable, ils placent les grands (entre six et dix ans) dans la poussette pendant que le plus petit est sur les épaules, ils leur apportent le repas dans la chambre, etc. Enfin, les parents obéissent à leurs enfants pour tout et rien, en découle leur impuissance face à ces derniers.

Dans tous les éléments cités, certaines employées qui travaillent sans conscience suivent le rythme des parents et « laissent faire », d'autres se battent pour que les enfants s'épanouissent

dans de bonnes conditions, mais avec un lourd sentiment de ne pas aboutir à l'objectif final : le fait de laisser les enfants faire ce qu'ils veulent, choisir et décider à la place des parents leur donne plus de pouvoir et ils se mettent à la place des adultes. Et face à cette situation inquiétante, ces employées se demandent comment peuvent-elles imposer aux parents des consignes concernant l'alimentation, l'hygiène, la sécurité et l'éducation des enfants, alors qu'elles-mêmes sont soumises aux directives des parents ?

2.1. Alimentation

Les petits enfants sont en construction. Ils méritent toute l'attention des adultes. Pour avoir tous les éléments nécessaires pour leur croissance, le principe adopté est ***bien manger pour grandir***. Dans cette perspective, les parents ont le choix de donner des repas, qu'ils préparent eux-mêmes, ou d'en charger l'employée, ou d'utiliser des plats déjà cuisinés. Ces plats préparés industriellement facilitent la tâche aux parents, mais on sait qu'ils contiennent plein de produits chimiques : colorants, exhausteurs de goûts, conservateurs, stabilisant, sucres raffinés et édulcorants, comme l'indiquent les étiquettes. On aura tout vu. Dans un pays comme la France où les grandes surfaces se vantent d'accroître l'économie du pays, les enfants sont mal nourris. Ou bien ils prennent des quantités insuffisantes et non variées, ou bien ils en prennent plus que prévu et au-dessus des normes. Les employées le pensent, surtout celles qui sont passées par les centres de formation où elles ont bien appris à maîtriser les repas et les aliments qui les constituent. Elles pensent que la diversification, le nombre et les quantités des repas tels qu'ils leur sont présentés par les professionnels ne sont pas respectés par les parents. Pourquoi ne respectent-ils pas les consignes des professionnels ?

Pourtant, chez eux, les ouvrages concernant l'alimentation et les guides de références[258] ne manquent pas, mais sont-ils feuilletés au moins une fois ?

À vouloir bien faire, certaines mamans ont adhéré à des associations comme La Lèche League qui organise chaque année la grande tétée[259] au stade Charlety à Paris, mais en vain. Les employées racontent que les nourrissons qui pleurent toute la journée et toute la nuit sont ceux qui sont nourris au sein ; ils en demandent plus, parce que le lait maternel est plus vite digéré. Donc ils se réveillent toutes les dix minutes. Certaines mamans les laissent pleurer sous prétexte de les réguler, d'autres diront que ce sont des enfants pleureurs : « Le médecin

258 Pernoud (Laurence). J'élève mon enfant. Horay, 2008-2009. Rufo (Marcel). Élever bébé. Hachette, 2006.
259 Annexes : P, 329.

dit qu'il est comme ça. » Les employées n'en reviennent pas. Elles remettent en cause la crédibilité de ce médecin « qui ne connaît pas le slogan : si bébé pleure sans arrêt, c'est qu'il a faim, il est malade, il a chaud, il a froid, il est mouillé ? »

L'enfant, jusqu'à ses deux ans a besoin au moins de 500 millilitres de lait par jour, mais dans certaines familles, les mamans en donnent moins, car elles jugent que les enfants ont déjà pris le sein. Certaines mamans s'amusent même à écrire sur des post-it « À telle heure exacte : sein gauche, à telle heure exacte : sein droit », mais ont-elles pris soin de mesurer la quantité ? Dans l'autre sens, certains parents augmentent trop les quantités, surtout chez les nourrissons nés prématurés ; ils pensent qu'en les augmentant, ils parviendront à tirer ces enfants très haut et rapidement. Le résultat est que ces derniers grossissent trop et tendent à régurgiter et même à vomir très souvent. Le compte n'y est pas. Certaines employées prennent parfois l'initiative de rappeler les parents sur ce sujet, d'autres se taisent et appliquent leurs consignes comme elles en témoignent.

- **Matin et petit déjeuner**

Jiji : « Depuis le 6e mois jusqu'à ses 9 mois, l'enfant ne prend que 80 ml de lait le matin, soi-disant la maman lui donne le sein, le pauvre, il a toujours faim et il ne dort pas assez (10 à 20 minutes). Lorsque j'ai voulu faire comprendre à la maman que bébé a faim, elle a dit : "le médecin a dit que s'il ne dort pas, il n'a pas besoin de sommeil." » Comment peut-on admettre logiquement qu'un bébé de six mois et demi n'a pas besoin de sommeil ?

On a remarqué que les enfants ne prennent pas un petit déjeuner complet. Certains, jusqu'à l'âge de 5 ans ne prennent que le biberon, ni pain, ni beurre, ni confiture. Mais il ne faut pas leur en vouloir, c'est la faute des parents qui les ont habitués au biberon ne leur prenant que deux ou trois minutes de préparation. Puis, l'enfant peut bien le prendre tout seul dans son coin, sans aucune aide. Eux, n'ont pas de temps pour s'occuper de l'enfant le matin : préparer un bol de lait, faire des tartines au beurre et à la confiture, les surveiller en restant près d'eux, etc. Ils doivent partir pour arriver au bon moment à leur travail. L'enfant n'est pas leur priorité, s'il ne prend que du lait, il ne va pas mourir quand-même ! Ils vont lui glisser dans son sac à dos quelques friandises, comme une barre de chocolat, un biscuit, des bonbons qu'il dégustera en cachette pendant le cours, dans un coin ou derrière l'arbre de la cour de l'école !

Damia *:* « Julie a cinq ans et demi. Elle prend encore le biberon. Le matin quand j'arrive, je le lave et je le range pour signifier aux parents "Terminer !" Le lendemain, le scénario se répète. À l'école elle est tout le temps fatiguée et déconcentrée, c'est la maîtresse qui me l'a

confirmé lorsqu'elle a voulu en savoir un peu plus sur l'enfant. »

Naïma : « Je suis obligée de traîner le biberon avec moi partout, même au parc. Ana a cinq ans, mais la maman lui donne encore le lait et même le jus dans le biberon. Je sais, tous les parents font ça pour avoir la paix. »

- **Repas de midi**

Giselle raconte que c'est la maman qui prépare les repas du bébé en grande quantité, qu'elle répartit dans des pots et les congèle. Chaque matin, elle fait sortir un pot, le pose sur la table pour le décongeler. Elle ajoute, à côté, un fruit ou une compote et un petit suisse. « Mais le bébé a encore faim. Il pleure et crie quand il a déjà vidé la quantité. Il me fait de la peine lorsque je prends mon repas et qu'il me dévore des yeux. »

L'une des employée à qui elle raconte son histoire lui répond : « Tu sais, moi, je lui aurai donné un peu de ce que je mange, je l'ai toujours fait avec les enfants que je garde, ils apprécient tous le repas de la nounou, en plus, il est très complet ! »

Giselle : « Non, je préfère le voir pleurer car s'il lui arrive quelque chose, je vais me retrouver au commissariat ou au tribunal. »

Jiji : « La maman ne lui (six mois) donne que 120 ml de lait à midi et 3 cuillères à soupe de haricots verts et 2 cuillères de compote de fruit, c'est pour ça qu'il pleure. »

Certaines copines la conseillent de lui en rajouter, mais elle refuse : « S'il lui arrive quelque chose, je ne me culpabiliserai pas, je suis tranquille, il a faim, c'est pour ça qu'il ne dort pas, mais je m'en fiche. »

Loutfiya : « La maman m'a laissé la consigne de donner à l'enfant (trois ans) ce qui restait au frigo *(rôti et haricots verts)*. Lorsque j'ai ouvert le frigo, je me suis marrée. Devine ce que j'ai trouvé dans l'assiette ? Un petit morceau de viande et quatre brins de haricots. L'enfant en a fait une seule bouchée avec ses doigts. »

Yung est une jeune maman chinoise, mariée à un Français. Son bébé vient juste d'avoir 9 mois et elle est déjà enceinte de 5 mois. Elle m'a raconté qu'elle est fille unique et qu'elle ne sait pas cuisiner, car sa maman ne l'a pas préparée à cette tâche.

Pendant la période d'adaptation, elle prépare le repas de l'enfant toujours à la dernière minute, et parfois, le bébé dort sans avoir terminé son repas. J'ai remarqué qu'elle lui donne les repas à des heures non fixes. Alors j'ai pris l'initiative de l'accompagner à la PMI la plus proche de chez elle. Là-bas on lui a expliqué les règles de l'alimentation des enfants en France. Mais elle a continué à lui donner le même repas : pommes de terre, oignons, carottes,

céleri, viande rouge ou blanche, le tout mélangé préparé dans de l'eau et mouliné. Mais quand il a eu douze mois, la maman a senti qu'il refusait de le prendre. Et lorsque je lui ai proposé de diversifier l'alimentation pour changer le goût, qui je pense ne plaît plus à l'enfant, elle m'a demandé de rajouter du sel, ce qu'elle fait lorsqu'elle s'en occupe. Pendant la semaine, les horaires du repas de midi sont respectés puisque c'est moi qui m'en charge, lorsqu'il est gardé chez l'autre famille (garde partagée). Ça a été encore pire lorsqu'elle a accouché et que sa mère est venue lui donner un coup de main. Pendant deux mois, je n'ai servi à l'enfant que du riz mélangé à de la viande et un pot de yaourt.

Les employées continuent à préparer chez elles des plats traditionnels auxquels elles sont encore très attachées ; et plusieurs d'entre-elles ne connaissent les plats cuisinés que depuis leur arrivée en France. Mais, elles sont encore très réticentes à ces produits prêts à être consommés.

Damia : « J'ai gardé deux enfants pendant deux ans (quatre ans et un an) lorsque j'ai commencé avec eux. Pendant ces deux années, ils n'ont mangé que steak haché, jambon, poissons panés, pâtes, pommes de terre, haricots verts et des plats cuisinés[260]. » Les consignes de la maman pour chaque repas étaient : « Bonjour ! Pour le déjeuner il y a encore du jambon et un petit plat que je vous ai sorti. », « Pour le déjeuner, merci de faire du riz, il y a du jambon, il n'y a plus beaucoup de yaourts, mais encore des pommes. », « Pour le déjeuner, merci de leur donner du jambon et des pâtes. », « Pour le déjeuner, il y a du jambon et des œufs (ceux de la boîte verte, pas ceux du bas du frigo). Il a mangé des haricots verts hier soir, donc vous pouvez lui donner des pâtes ou des pommes de terre. », « Bonjour et bonne journée, pour le déjeuner des enfants, vous pouvez leur faire des pommes de terre ; Il y a des tranches de jambon de poulet dans le frigo, des yaourts, du fromage. », « Bonjour et bon courage pour cette longue journée ! Je vous laisse un peu d'argent pour acheter le nécessaire pour ce midi. », « Bonjour, je vous souhaite bonne journée. Pour le déjeuner des enfants, il y a des steaks hachés dans le frigo et des petits pois et des yaourts. Si vous préparez un pique-nique, il y a des tranches de poulet froid et du taboulé. », « Pour le déjeuner, il y a un cordon bleu en accompagnement, comme bon vous semble, hier il a mangé des pommes de terre. », « Merci de lui donner du jambon *(dans du papier aluminium)* et de lui faire cuire quelques haricots verts *(dans le bas du frigo)*, pour le dessert, son choix comme d'habitude *(compote, yaourt)*. »

Certains parents se justifient en disant que les enfants n'aiment pas autre chose. Il est vrai

[260] Annexes : PP, 330-331-332.

qu'ils ont pris l'habitude de refuser de manger tout ce qui est nouveau (plats préparés en sauce, l'assaisonnement avec des herbes). D'ailleurs, **Houria,** ma remplaçante, me fait part que rien n'a changé « c'est steak, frites, jambon, pâtes et patates.

Certaines mamans n'ont pas confiance en leur employée, et ne leur laissent pas le soin de préparer les repas des bébés. Mais pourquoi ?

Afifa : « Moi, il n'est pas question que l'enfant ne mange pas à sa faim. S'il ne veut pas manger des épinards ou des brocolis, je les mets dans la poubelle et je prépare autre chose qu'il aime et basta. Qu'ils aillent voir ailleurs ! Tu sais que l'artichaut contient des toxines, il faut le consommer tout de suite après sa cuisson, mais la maman le congèle, le fait sortir le matin et me le laisse sur la table. C'est dingue ça ! »

Damia : « Mais si tu montres ton savoir-faire en cuisine, la maman va te prendre pour une imbécile ! »

- **Goûter**

Les employées pensent que certains enfants ont toujours faim. Elles en veulent aux parents qui ne s'inquiètent pas du tout pour la période du goûter, surtout pour les scolarisés. Ceux-là, mangent à la cantine vers 11 heures 30 ou 12 heures. Et parfois, ils ne sont pas bien servis (quantités) ou bien ce qu'on leur a mis dans l'assiette ne leur a pas plu.

De plus, depuis midi jusqu'à 16 heures 30, les enfants ont dépensé beaucoup d'énergie en classe et pendant la récréation. Donc, les employées disent que le goûter des enfants n'est pas consistant.

En vérifiant le contenu de celui que donnent les employées au parc, ou même celui que donnent les mamans qui gardent elles-mêmes leurs enfants, on s'aperçoit qu'il est constitué de bouts de chocolat ou un croissant ou une compote ou un jus ou une barre de gâteau ou un biscuit, etc.). Les enfants en bas âge (jusqu'à 3 ans) prennent encore des biberons de lait. Les mamans laissent des consignes : « Pour le goûter, il y a une quantité de gâteaux au choix ! Merci et bonne journée. », « L'argent, c'est pour un pain au chocolat, aux raisins, une glace, enfin ce que vous jugez bon. »

L'employée raconte à ses consœurs : « Rien n'est bon. Un pain au chocolat pour une enfant de 7 ans qui n'a rien pris depuis 12 heures ! Une glace pour le goûter ? Je rigole ! »

Maya : « Pour le goûter de la petite (4 ans), la maman me laisse sur la table un bonbon et un tout petit croûton de pain, elle dit qu'elle aime ça. La pauvre, pour le mordiller, elle passe des heures car il est dur. »

Yung donne à son enfant de 9 mois un jaune d'œuf. Elle dit que dans son pays en Chine, c'est ce qu'on prend au goûter. Il a fallu un coup de masse (la convaincre en lui montrant des prospectus de la PMI, des livres) pour qu'elle accepte de lui donner un goûter aux normes de l'alimentation des bébés en France.

Dans le parc, il se passe des choses incroyables. Les employées n'hésitent pas à partager le goûter des enfants en parts égales lorsque certains n'en ont pas suffisamment. Elles trouvent cela injuste, mais elles disent aussi qu'elles ressentent un malaise lorsque certains enfants regardent avec des yeux affamés d'autres s'empiffrer.

On rencontre aussi celles qui partagent avec les enfants leur propre goûter ou qui vont se permettre d'acheter du pain pour leur en donner.

Rose : « Éva, sa maman est radine, elle ne lui donne pas suffisamment de goûter, elle pleure, elle a déjà mangé, mais elle a encore faim, alors je traverse la rue et lui achète ce dont elle a besoin avec mon propre argent.»

Giselle : « La maman ne donne pas assez de nourriture aux enfants. L'enfant de dix-huit mois prend au goûter 150 millilitres de lait et un petit biscuit. L'enfant de trois ans prend un verre de jus de fruit et deux petits biscuits ronds. Des fois, ils me font de la peine, je leur donne de mon goûter (des pains au chocolats, du pain à la confiture) ».

Damia : « Moi, lorsque les enfants ont moins de trois ans, je n'interviens pas du tout, mais dès qu'ils sont scolarisés, je leur donne de mon goûter et ils en raffolent, surtout que le pain ou le gâteau est fait maison. »

- **Dîner**

Dans un parc, une employée garde le nourrisson et vient de récupérer les deux grands à l'école d'à côté. Quelques temps après, le papa arrive. Il se charge des grands et l'employée rentre à la maison avec le bébé. C'est pour lui donner le bain et préparer le repas du soir. Le téléphone sonne et le papa assis à mon côté répond. Je pense comprendre que c'est l'employée qui lui demande ce qu'il veut qu'elle leur prépare. « Vous leur faites seulement des pommes de terre à l'eau, ils viennent déjà de manger *du pain, je crois que c'est assez !* »

Une maman laisse une consigne sur une feuille : « Et pour ce soir, achetez du steak haché ou de la viande hachée. Pouvez-vous préparer le repas de ce soir ? Il y a de la purée ; Merci. ! »

Giselle : « Tous les soirs, les enfants (trois ans et dix-huit mois) ne mangent que de la soupe de poireau. C'est moi qui la leur prépare avant de partir. La maman dit qu'il ne faut pas

qu’ils prennent du poids. Mais ils ont faim, c’est liquide, la soupe. Surtout que le goûter n’est pas suffisant : deux petits biscuits ronds pour chacun et un verre de jus de fruit pour le grand et un biberon pour la petite. C’est pour ça que la petite ne marche pas encore. Regarde le garçon comment il a les pieds tordus lorsqu’il marche, c’est parce qu’il ne mange pas comme il faut. »

Damia : « Moi aussi, j’ai gardé une enfant de 4 ans qui ne prenait que de la soupe : un bol. Elle a faim. C’est la raison pour laquelle elle se réveille la nuit pour venir dans le lit des parents. »

Dans un sens, les parents sont conscients. Ils veulent limiter les quantités pour éviter l’obésité. Eux-mêmes ils font très attention à leur silhouette. On rencontre des parents qui ne consomment, qui ne se nourrissent que de petite choses légères (des céréales, des biscuits, un fromage, un fruit). A contrario, je côtoie des employées ancrées dans leur tradition : « Mange pour que tu grandisses ! », en scandant : « Que dieu bénisse le ventre plein ! »

Mais hélas, lorsqu’on demande aux parents : « Pourquoi ce sont vos enfants de deux, quatre, cinq, six ans qui choisissent les desserts ? C’est vous qui savez ce qui convient à leur croissance et préserve leur santé. », ils répondent : « On est d’accord avec vous, mais on est dans une société de consommation, on est obligé de céder. Et vous, vous ne le faites pas avec vos enfants ? »

L’employée répond avec fermeté : « Absolument pas ! ».

2.2. Santé et confort des enfants

Les employées pensent que les parents sont irresponsables, parce qu’ils ne s’inquiètent pas du tout pour la santé de leurs enfants. Ils attendent plusieurs jours pour réagir, alors que les employées pensent que les enfants et surtout les nourrissons ne doivent pas attendre, comme le conseillent les médecins « plus l’enfant est jeune, et plus rapidement il doit être examiné par le médecin en cas de fièvre, de toux, de vomissements ou de selles diarrhéiques qui se répètent, mais aussi devant des pleurs inexpliqués. »[261]

Loutfiya : « Les parents te disent : "Si l’enfant est malade, n’hésitez pas à me joindre" alors qu’eux, des fois, et l’histoire est vraie, ils ne se gênent pas d’attendre deux ou trois jours avant de présenter l’enfant chez le médecin. Lorsque j’ai prévenu la maman que l’enfant avait

[261] Pernoud (Laurence). J'élève mon enfant. Horay, 1999, p. 343.

des difficultés à faire ses selles, elle m'a répondu "Il n'est pas content que dans mon ventre il y ait une petite sœur, alors, il retient son caca. On va attendre un peu, je pense que cela va se résoudre tout seul." Peut-être a-t-elle raison. Le deuxième jour je soulève de nouveau le problème en lui disant de faire attention qu'il ne fasse pas une occlusion intestinale. Elle me répond "Vous croyez ?" Le troisième jour, elle se décide à prendre un rendez-vous qu'elle a obtenu pour le quatrième jour. Le soir elle me dit : "Vous aviez raison ! Le médecin m'a engueulée en me disant qu'il ne fallait jamais attendre plus de deux jours. » Tu vois, comment peut-on être parents et agir de telle sorte ?»

Damia : « J'ai gardé des bébés de 4 et 5 mois, les parents ne les ont emmenés chez le médecin qu'une fois que la fièvre est montée à 40. »

Ammy : « Une famille a décidé de ne plus voir le pédiatre, je ne connais pas la raison, il fallait juste l'emmener une fois tous les deux mois à la PMI juste pour le peser. Un autre enfant présente des plaques de rougeurs sous le pli du genou depuis plusieurs mois, et les parents ne se sont pas du tout inquiétés. C'est bizarre ! »

Damia : « Le bébé de 8 mois a vomi toute la journée. La maman communique avec moi par SMS pour la tenir au courant. Elle m'a dit qu'elle va rentrer bientôt, mais elle est arrivée à l'heure habituelle de 18 heures 30. »

Les enfants, très vulnérables, attrapent facilement froid. Ils sont tout le temps enrhumés, ils toussent souvent, ils ont le nez qui coule. Les employées pensent que cela est dû au climat qui change subitement et que les vêtements ne sont pas adaptés aux saisons de l'année. Ainsi, ils sont habillés en hiver en tee-shirt, avec des pulls très fins, des robes décolletées, dès qu'il y a un peu de soleil les parents les déshabillent. Une maman laisse une consigne : « Ils sont tout le temps enrhumés, c'est l'hiver ! n'hésitez pas non plus à leur donner une cuillère de sirop dans la journée. Julie en a eu hier soir. Je leur ai débouché le nez hier soir, n'hésitez pas à le refaire. Bonne journée. »

Une autre maman écrit : « Benjamin s'est réveillé très tôt ce matin, vers 6 heures 30, car il toussait, on lui a donné une cuillère de Rhinathiol. »

Une autre maman fait savoir à son employée que « Marine a les joues rouges, énervée, toute la journée, elle a joué avec le robinet de la salle de bain, elle n'a pas beaucoup dormi, gardée par ses grands-parents et Joséphine sa cousine, elle a eu du mal à dormir. »

Les vêtements sont souvent décousus, sans boutons et fermetures, les chaussures sans lacets, grandes ou très serrées.

Marie-Laure : « Les chaussures sont très grandes, et l'enfant n'arrête pas de tomber. La

petite n'a jamais de body, ni de gilet depuis septembre et le mois de mars est là. Elle est tout le temps enrhumée. Je souffre quand je la vois dans cet état. »

Lorsque je lui demande pour quelle raison elle n'intervient pas, elle me dit que le matin, elle ne la voit pas. « Ce sont les parents qui l'emmènent à l'école et je la récupère à 11 heures 30. »

Très souvent, les parents qui en ont assez de s'occuper de leurs enfants se réfugieront sous le prétexte de leur apprendre l'autonomie.

Parfois, le résultat est catastrophique, car c'est l'enfant qui doit s'habiller tout seul.

Loutfiya : « Des fois, quand je récupère l'enfant à l'école, je remarque qu'il a les chaussures à l'envers. Et les chaussettes, le talon sur le coup du pied, je vous assure ! Le malheur, c'est que j'en ai fait la remarque à la maîtresse en pensant que c'était elle qui s'était trompée. Elle m'a alors répondu que non, il était arrivé comme cela le matin. »

Damia : « Moi, ce qui m'énerve, c'est quand je suis allée le chercher à la maternelle et qu'au milieu du chemin il a voulu faire pipi et que j'ai vu que la braguette de son pantalon était en arrière et le slip le côté devant est derrière ! Il m'a dit que c'est lui qui a mis ses vêtements comme un grand, je me demande ce que font les parents pour laisser l'enfant se débrouiller seul, le pauvre ! »

Afifa : « Ce qui m'ennuie, c'est le pantalon qui descend tout le temps, car il est trop grand et les parents ne mettent pas de bretelles ou de ceinture parce que ce n'est pas pratique à l'école. Mais avec moi aussi, ce n'est pas pratique, car il faut le remonter mille et une fois, et l'enfant tombe. »

Loutfiya : « Et je ne vous mens pas du tout, il m'est arrivé de constater que le papa a couché le bébé avec ses chaussures. »

Les domiciles des parents sont souvent équipés d'un parquet très lisse et glissant. Ceci empêche les bébés de ramper, de se déplacer sur les genoux sans se cogner le visage. Mais les parents ne veulent pas de tapis antidérapant et préfèrent celui conçu pour bébé en tissu, avec des matières glissantes les résultats sont que la mobilité du bébé est réduite ainsi que sa motricité. Certains parents (artistes) qui travaillent à leur domicile produisent beaucoup de bruits sonores et gênent les employées.

Loutfiya : « Le papa est réalisateur de films. Il fait le montage à la maison, il fait trop de bruit. Lui, il met le casque, donc, il n'entend rien, mais il ne pense pas à ses gamins. »

Certaines employées pensent que certaines mamans n'ont pas du tout la capacité de savoir

si l'enfant est malade ou non.

Loutfiya : « tu sais, les mamans aujourd'hui ne savent rien de leur bébé, c'est fou, il a fallu que j'intervienne pour que la maman sache que bébé a de la fièvre. »

D'autres pensent que les mamans s'en foutent de ce qui peut arriver au bébé, son travail professionnel lui prend tellement de temps qu'elle va trouver des arguments pour justifier de sa négligence.

Afifa dit que chaque fois que le bébé est allé chez les grands-parents (dans une autre région loin de Paris), il revient avec des rougeurs sur le corps, elle pense que c'est dû à l'eau ou à l'environnement (plantes, animaux, etc.). Et lorsqu'elle propose à la maman de lui acheter chez le pharmacien au moins une pommade, pour atténuer les grattements, celle-ci lui répond : « En fait, le pharmacien m'a dit qu'il faut qu'il voit d'abord, et le médecin par téléphone dit que ce n'est rien. » **Afifa** est certaine que la maman n'a vu ni le pharmacien, ni appelé le médecin.

Les parents n'apprécient pas que l'employée se mêle des soucis de leur enfant. Ils n'aiment pas s'entendre dire : « Aujourd'hui, il ou elle n'a pas arrêté de se gratter l'oreille, cela fait plus d'une semaine qu'il a le nez qui coule, il faut faire attention aux ongles de ses pieds, ils sont tout tordus, à cause de la chaussure, il faut lui mettre un body ou un sous-pull pour qu'il ou elle n'attrape pas froid, surtout la nuit. »

Celles, de conscience professionnelle, le répéteront tout de même aux parents, et tenteront elles-mêmes de protéger l'enfant. Les autres, feront la sourde oreille et continueront à critiquer les parents.

- **Sommeil**

Lors de mon enquête, l'une des raisons principales pour laquelle les parents disent choisir ce mode de garde est le confort du bébé, ce en théorie, car dans la pratique, les parents instituent à l'employée un programme et un temps très défini où le bébé doit dormir ; à l'heure exacte, il faut absolument le réveiller.

Moi-même je me suis accrochée verbalement avec des parents qui m'ont ordonné de réveiller le bébé (4 mois) à 8 heures exactement pour le premier biberon, à 12 heures exactement pour le repas de midi, à 16 heures exactement pour le goûter. En fait les parents oublient que leur enfant grandit et change de rythme. D'ailleurs, lorsque ce bébé se réveille à 6 heures du matin, il reste dans son lit jusqu'à 8 heures, le moment où j'arrive pour lui donner son biberon.

J'avoue qu'il m'était très difficile de maîtriser ces horaires fixes, surtout qu'il s'agissait d'une garde partagée et que l'enfant de l'autre famille ne me facilitait pas du tout la tâche.

Lorsque je n'ai pas pu réveiller bébé en plein sommeil, j'ai demandé à la maman si elle en avait parlé à son pédiatre, elle m'a répondu par la négative, mais a ajouté que sa maman lui avait déconseillé de le réveiller.

Certains parents ont l'idée que dès que les employées sont là, il faut qu'elles soient occupées. Donc, le matin, dès qu'elles arrivent, ils vont réveiller les bébés. De ce fait, ils somnolent et passent la journée à dormir.

D'autres parents ordonnent aux employées de ne pas laisser dormir les bébés trop longtemps dans la journée, car sinon ceux-ci se réveillent plusieurs fois dans la nuit et les empêchent de trouver le sommeil. Ils font alors ingurgiter à leur enfant plusieurs cuillérées de sirop dont les flacons, encore ouverts, sont retrouvés le lendemain matin par les employées.

Certains parents voyagent souvent la nuit, tard, après une journée très lourde et ne tiennent pas compte du tout du confort de leurs enfants. Lorsque l'employée s'inquiète, ils lui répondent que ce n'est pas grave.

Amélie : « On va s'arrêter dans un relais pour manger. Ils ont l'habitude de dormir dans la voiture. »

Anne : « Marine a pris le train vers 21 heures et arrivée à 23 heures. »

L'état des enfants lorsqu'ils reviennent est qualifié de chiffons par certaines employées.

Damia : « Mes employeurs voyagent la nuit. Dans la nuit très avancée même. Ils ont pris leur voiture par un temps d'orage, même les stations de métro à Paris étaient fermées parce que remplies d'eau. Le jour où ils sont revenus, ils sont rentrés vers 2 heures du matin parce que leur voiture est tombée en panne et ils ont été obligés d'attendre la dépanneuse, ensuite ils sont rentrés par taxi. Les enfants m'ont raconté toute l'histoire en somnolant. »

En fin de compte, les parents ne veulent rien entendre de négatif durant leur absence. Ils ne veulent entendre que des choses positives. La première phrase qu'ils prononcent lorsqu'ils franchissent le seuil de leur domicile est : « Tout s'est bien passé ? »

Le regard que portent les employées sur leurs employeurs est souvent très sévère. Leur vie de couple, l'hygiène, le linge sale et propre, le rangement et l'ordre des choses, les tâches ménagères et l'entretien du domicile, les poubelles, la façon dont ils éduquent leurs enfants, leurs comportements envers elles.

2.3. Hygiène et propreté

Les employées sont vraiment agacées par certains parents qui ne respectent pas les normes d'hygiène et de propreté, surtout lorsqu'ils leur demandent de respecter ce qu'eux ne font pas.

Lors de l'entretien ils nous demandent d'enlever nos chaussures et de nous laver les mains, pour nous montrer qu'ils tiennent beaucoup à la propreté et l'hygiène. Eux, lorsqu'ils rentrent, ils enlèvent leurs chaussures dans le salon et les laissent n'importe où. Ils marchent aussi sur le tapis d'éveil de leur enfant.

D'ailleurs à propos de leur lingerie, les employées se posent énormément de questions au sujet de maintenir les vêtements toujours intacts : « Parfois, on a envie de demander à ces dames, comment font-elles pour tacher à ce niveau leurs sous-vêtements, leurs draps, surtout qu'elles disposent de tout un arsenal de produits antitaches ? »

Certaines mamans ne cachent pas leur gêne « J'avoue que je suis très gênée pour les culottes », mais l'employée est tellement plus gênée qu'elle réplique à la maman « Ce n'est pas grave, c'est rien ! » Cela signifie quelque part : « Ne dévoilez pas votre intimité à celle que vous croyez inférieure à vous, gardez-la pour vous, elle relève de votre féminité que vous ne cessez de revendiquer très haut »

Les employées sont exaspérées par le comportement de certains employeurs. Ils se lavent les dents et laissent traîner les brosses à dents, ils se coiffent et ne remettent jamais les brosses à leur place, les rasoirs ne sont jamais rangés à l'emplacement prévu, ils sont sur le bord du lavabo. Il suffit d'une inattention de l'employée pour que l'enfant le saisisse. Ils laissent tous les résidus dans le lavabo (aliments, cheveux). Lorsqu'ils reviennent du parc, ils ne nettoient jamais la poussette (sable, boue), et c'est l'employée qui le fait à leur place.

On a vu certains parents se laver toujours les mains lorsqu'ils rentrent, mais comment ? Ils les passent sous l'eau deux secondes et hop ! C'est fait, sans les frotter, sans les essuyer. La critique de certaines employées est virulente.

Loutfiya : « Ils te disent qu'il faut se laver les mains, mais le frigo ! Les fruits et légumes moisis, si je ne le nettoie pas, ils ne le font pas. »

Le gros problème se situe surtout au niveau des couches utilisées.

Damia : « Tous mes employeurs trient le verre, le papier, mais jamais les couches. Ils les jettent ouvertes, mélangées aux restes et aux déchets de la cuisine et ils mettent une semaine pour faire sortir leur poubelle. Chaque fois que vous l'ouvrez, une odeur suffocante vous étrangle. C'est l'enfer ! »

Louicie : « C'est invivable ! Quand tu entres dans la chambre et tu trouves la couche pleine et ouverte, ça te fait chavirer ! Quand je suis bien, je prends tout dans un sac plastique, je ferme et je jette dans la poubelle de la rue ; lorsque je me sens mal, je laisse tout dans la cuisine, et je fais comme eux. »

Une employée lui répond : « Je pense que les Chinois sont comme ça » (Le papa est chinois). **Louicie** lui rétorque : « Peut-être, mais la maman est Française ! et en plus elle est prof dans une grande école. »

Dyna trouve qu'une famille est formidable (garde partagée), mais que l'autre, c'est l'horreur. « J'arrive le matin, la petite a déjà fait caca dans le pot dans la chambre des parents. Et c'est à moi de nettoyer à mon arrivée, chaque fois que je le fais, je ne mange jamais à midi, car j'ai la tête qui tourne. Et même lorsqu'ils la ramènent dans l'autre famille, ils ne la changent jamais avant. »

Damia : « Chaque matin, j'accueille l'enfant avec la couche de la nuit, pleine. Et depuis que j'ai écrit sur le cahier de liaison que l'enfant doit venir propre, les relations ont changé et se sont affectées. C'est très dur à supporter. »

J'ai tout de même rencontré des parents qui changent les enfants avant que j'arrive, mais je peux les compter sur les bouts des doigts.

L'apprentissage de la propreté est une grande aventure pour chaque enfant et parent. Dans les centres de formation, formatrices, médecins, puéricultrices, assistantes sociales ont interdit l'usage des lingettes. Ils ont tous prôné l'usage du savon et de l'eau et les employées sont tout à fait d'accord. Seulement, le papier toilettes est vu comme le remplaçant de la serviette, c'est-à-dire, l'utiliser pour essuyer l'eau après lavage ; et non comme un moyen de se débarrasser des impuretés. D'après leurs discussions, l'hygiène et la propreté sont très loin d'être acquis, parce que les méthodes utilisées ne sont pas efficaces. Les enfants ne sont pas habitués à l'eau et le savon.

Les enfants refusent de se laver, de se doucher, pourtant la plupart des parents sont très exigeants sur le bain de chaque soir, bien qu'eux ne le fassent pas. Ils demandent alors à l'employée de s'en charger.

Amélie : « Les enfants n'ont pas été lavés hier soir, pouvez-vous les laver ce matin ? Merci ! », « Merci de laver les enfants ce soir (car on part, et demain matin, nous serons dans un gîte avec d'autres personnes, donc il vaut mieux qu'ils soient propres) et de les habiller pas en pyjama mais pour sortir (en fonction du temps). Merci ! Je serai de retour vers 18 heures environ, bonne journée. », « Ce soir merci de laver les enfants et de les habiller ensuite ! Je

pars avec eux à la fête du centre de loisirs. »

Ammy (garde partagée) : « Moi, je ne donne pas le bain, car ce n'est pas écrit dans le contrat, mais les enfants de cette famille se lavent une fois par semaine. Quand j'arrive lundi matin et que je les trouve comme je les ai laissés vendredi soir, ça me choque. »

Lors d'une conversation entre employées, l'une dit : « Ici, on donne le bain tous les jours, parce qu'on ne se lave pas à l'eau, et le papier toilettes et les lingettes ne font qu'entasser les bactéries. Chez nous, l'eau et le savon sont deux éléments dont on ne peut pas se priver. Heureusement d'ailleurs ! »

Une autre raconte que la maman lui demande de remettre les vêtements sales après chaque bain. Et elle a trouvé ça bizarre. « J'ai exécuté son souhait pendant un mois, puis, après longue réflexion, j'ai décidé de discuter avec elle. Je lui ai demandé de me donner la raison pour laquelle elle veut que je remette les vêtements sales. Elle a dit qu'elle aime bien la changer le soir et cela lui fait plaisir. Mais moi, j'ai bien compris qu'à l'association par laquelle elle est passée, on lui a donné quelques astuces pour vérifier si l'enfant n'a pas subi de maltraitance. Je lui ai fait savoir que j'ai compris le motif de cet acte et qu'elle peut vérifier le corps de l'enfant en lui mettant son pyjama. Depuis, elle a accepté mon idée et dit que "c'est effectivement mieux de lui mettre les habits propres après le bain." Et c'est tant mieux, car elle a la flemme de s'en occuper chaque soir. »

On connaît aussi ceux qui le donnent chaque soir, mais ils trempent le bébé dans l'eau et le font sortir, juste pour dire qu'ils ont donné le bain ; pour s'en apercevoir, il faut juste jeter un coup d'œil à la crasse accumulée à l'intérieur et derrière les oreilles des bébés, entre les orteils, sans parler des rougeurs des fesses.

Dans les prospectus de la prévention santé, on conseille aux adultes d'enseigner quelques principes d'hygiène élémentaires, notamment aux filles : « Les filles doivent s'essuyer d'avant en arrière, afin d'éviter les infections des voies urinaires dues à la montée des microbes des selles vers la vessie, se laver les mains après être allées aux toilettes et tirer la chasse. »

Mais les employées ne sont pas tout à fait d'accord avec ce qui vient d'être conseillé. Pour elles, seuls l'eau et le savon procurent l'hygiène. Elles pensent que le papier toilette n'est pas une solution. Plusieurs ont affirmé que lorsqu'elles sont arrivées au domicile des parents, elles ont trouvé des bébés tout irrités parce que les parents utilisent uniquement des lingettes. Et depuis que, elles, utilisent l'eau et le savon, les fesses des bébés se portent bien.

Afifa : « L'enfant prend une seule feuille de papier, elle en met partout dans ses mains.

Quand je lui dis qu'il faut en prendre assez, elle me répond c'est sa maman qui dit ça. »

Le papier toilettes est devenu un point de ridicule entre les enfants français et ceux issus de l'immigration : « Eh, moi, je me lave à l'eau et le savon de Marseille, je ne suis pas comme toi, tu t'essuies avec une feuille ! »[262]

Loutfiya, Française s'est étonnée, lorsqu'elle a vu une amie de ma communauté remplir une bouteille d'eau pour y rentrer avec aux toilettes : « Ah, j'ai compris ! Mon neveu qui vit avec une algérienne m'a dit que eux, ils se lavent à l'eau quand ils rentrent aux toilettes. » Je lui ai expliqué alors à quel point l'eau peut nous préserver –surtout les femmes – de plusieurs maladies infectieuses.

Afifa : « Soi-disant, la maman se lave les mains juste après sa sortie des toilettes, mais elle ne se lave jamais les fesses, elle s'essuie avec le papier et elle le laisse s'encombrer jusqu'à boucher le trou des toilettes. On dirait qu'elle a peur de l'eau. Mon Dieu ! »

Damia : « Moi, ce qui m'agace et me met hors de moi, c'est quand les parents sortent des toilettes après avoir fait leurs besoins sans tirer la chasse d'eau. Tous les jours c'est pareil, je suis écœurée, car je suis obligée de nettoyer après. »

Dalila : « Moi, je ne peux pas travailler dans la saleté. Dès que j'arrive, je nettoie tout : le salon, la salle de bain, la cuisine et les toilettes. »

Mais l'employée, doit-elle faire le travail des parents ?

Le matériel de puériculture n'est pas propre comme il doit l'être selon les règles sanitaires. Pourtant, le matériel de stérilisation ne manque pas. Les parents achètent tous les systèmes de stérilisation qui se trouvent dans les commerces, même si ces systèmes, très souvent, ne répondent pas aux normes européennes de stérilisation. La stérilisation ne tue pas les microbes, c'est le lavage qui est garant de l'hygiène.

Damia : « Les tétines des biberons sont tachetées de couleur noire et je n'ai pas osé dire aux parents de les changer, car normalement ils sont censés le savoir. J'ai attendu six mois et il a fallu que je prenne la décision de jeter une tétine à la poubelle, pour qu'ils comprennent qu'il faut les changer. »

Loutfiya : « Tu ne vas pas me croire ! Pendant trois ans, j'ai vu la même brosse à dent de l'enfant. Des fois, je me sens gênée de dire aux parents ce qu'ils doivent faire, je me tais, mais... ».

Les boîtes de lait ne sont jamais fermées comme il faut, elles sont souvent entrouvertes, ce

[262] Une discussion qui a eu lieu entre un groupe d'enfants (10-13 ans) qui revenaient d'un entraînement d'un match de football (sacs à dot de sport et chaussures de foot accrochées à l'épaule). Cette conversation s'est produite en ma présence dans le Tramway 3, Paris.

qui fait que l'air entre et au contact du lait, celui-ci se durcit et perd ses constituants.

Le bisphénol, une solution chimique présente dans les plastiques des biberons, est soupçonnée d'être toxique pour les nourrissons. Il est interdit au Canada, mais en France il est loin d'être prohibé. La majorité des parents et des assistantes maternelles continuent à utiliser les biberons en plastique.

Un autre élément qui dérange les employées et les fatigue est la poussette que les parents font rentrer dans la maison (dans la chambre de bébé, le salon, la cuisine), faute d'un emplacement prévu à cet effet (plusieurs immeubles ne disposent pas de coins de rangement de matériel des habitants). Les parents ne nettoient pas les roues et laissent traîner la boue partout et c'est l'employée qui sera chargée de nettoyer.

Les employées sont très réticentes quant à la présence des animaux au domicile des parents, parce qu'elles endossent encore plus de tâches à effectuer.

Naïma (garde partagée) : « L'une des deux familles a deux chats, la litière est dans la cuisine, je ne supporte pas leur vomi, ça pue partout. Je suis obligée de nettoyer, il y a des poils partout même dans les assiettes. Les chats n'arrêtent pas de lécher les assiettes. Hier, ils ont vomi dans le couloir et madame n'a pas nettoyé, elle croyait que j'allais le faire, j'ai tout laissé. Un jour, le chat a tué une souris dans le jardin et il l'a apportée à l'intérieur de la maison. Alors je préfère passer mes journées chez l'autre famille même si c'est renfermé. »

Rachida qui a remplacé **Naïma** l'année d'après n'a pas tardé à trouver la solution pour les deux animaux. « Les deux chats me pourrissent la vie. Alors, dès que j'arrive, je les fais sortir dans le jardin, été comme hiver, je ne les fais rentrer que lorsque je sens que c'est le moment où les parents vont arriver. »

On trouve même des animaux qui partagent le lit des bébés, mais les parents n'en réalisent jamais le danger.

Grâce : « La maman me demande de changer les draps tous les matins, car le chat les salit, il dort sur le lit du bébé. »

Les employées quittent le soir les domiciles des employeurs, propres, bien rangés, chaque chose à sa place. Le lendemain, elles sont en colère parce que le linge qu'elles ont rangé est déplié, jeté sur le lit du bébé, sur la chaise ou remis dans l'armoire en boule.

Giselle : « Lorsque je ne suis pas là, c'est du n'importe quoi. »

Afifa : « Moi, je m'en fous, quand je vois comme ça, je laisse savourer le bordel. Et ils ont intérêt à ne rien me reprocher, sinon je leur fais voir les étoiles en une nuit de Noël. »

Certaines employées sont tout le temps stressées et en ressentent de l'humiliation, car elles

pensent que les parents ne respectent alors pas leur travail.

2.4. Dangers au domicile des parents

Depuis que l'enfant a acquis la marche, il se sent indépendant et se déplace très vite et dans tous les sens. Il a besoin d'explorer son environnement : toucher à tout, sentir, goûter... et c'est à ce moment qu'il est exposé au plus grand danger. C'est la raison pour laquelle tous les professionnels de la petite enfance et tous les guides de la prévention[263] conseillent et orientent les adultes à bien sécuriser les enfants en bas âge. L'enfant, jusqu'à deux ans doit dormir sur le dos, le nez dégagé, il respire à l'air libre. Le lit doit être rigide à barreaux, le matelas ferme, bien adapté aux dimensions du lit, sans oreiller, sans couverture ni couette. Le bébé doit porter un pyjama, une gigoteuse, une turbulette dont l'épaisseur convient à la saison. Aucun animal ne doit rester dans la chambre. Tout le matériel doit porter la marque NF (Norme française) ou CE (Communauté européenne).

Selon une étude de TNS-SOFRES pour le compte de l'IPAD (« 3 français sur 4 méconnaissent la réalité des dangers domestiques. Seul un français sur 4 classe ces accidents au premier rang. L'enquête a montré que les Français y songent mais qu'ils ne se sentent pas vraiment préoccupés par le problème. Les comportements individuels des Français sont révélateurs de leurs carences en termes de prévention. 97 % des Français déclarent ne pas disposer de système d'alarme incendie, 76 % ne pas mettre de revêtements antidérapants sur les sols, 73 % ne pas avoir d'extincteurs à leur domicile, 57 % n'avoir ni mis leur four en hauteur ni équipé ce dernier d'une porte froide, 28 % n'avoir pas vérifié ou mis aux normes leurs installations électriques ou de gaz et enfin, 25 % des Français déclarent encore ne pas ranger les produits dangereux en hauteur. Si 61 % des Français ont déjà mis des caches prises pour protéger leurs enfants des risques d'électrocution, seulement 48 % ont déjà installé des barrières pour empêcher l'accès aux escaliers, 34 % ont posé des coins en plastique, 32 % ont mis des systèmes de blocage sur les portes et 25 % ont posé des gardes fous ou des entrebâilleurs de fenêtres. »[264].

Selon l'enquête de l'INPES (Institut national de prévention et d'éducation pour la santé), « 97 % des parents d'enfants de moins de six ans pensent à juste titre qu'un grand nombre d'accidents domestiques pourrait être évité. Cependant, les dangers de la maison ne sont pas

---

263 Annexes : P, 334.

264 TNS-SOFRES ***du 12 et 13 octobre 2005. http://ipad.asso.fr/statistiques/etude-tns-sofres/etude-tns-sofres***.

toujours identifiés. »[265].

Voyons quelques dangers qui guettent l'enfant dans un lieu (domicile de ses parents) où il est censé être en sécurité :

Mon enquête révèle que presque toutes les employées et moi-même avons constaté que très peu de parents ont sécurisé leur domicile. Très souvent, les normes européennes de la sécurité ne sont pas prises en compte par les parents. Certains sont attachés aux vieux lits « de la famille ». Nous avons vu des lits dont l'espace entre les barreaux n'était pas aux normes de sécurité (j'ai mesuré et trouvé 13 centimètres entres les barreaux). Les planches se détachent facilement et les clous qui les tiennent aussi, parce qu'ils sont rouillés. Certains lits ont des roulettes et l'enfant s'amuse à le pousser dans tous les sens. Et lorsqu'il est stoppé par un mur, une armoire, une vitre, le choc peut provoquer des blessures, des traumatismes corporels chez l'enfant.

Le lit-parapluie, s'il est pratique pour les parents (pliable, transportable, occupe peu de place), n'est pas du tout adapté aux enfants de moins de deux ans. Il est utilisé surtout pour l'enfant de l'autre famille (garde partagée). Le matelas est en mousse, très léger, très mou, peut basculer vers le poids du bébé et se retrouver sur son corps. Le bébé s'étouffe. Les parois sont fabriquées à l'aide d'un tissu tamisé (avec des trous) et bébé peut facilement glisser son corps et se coincer entre les parois et le matelas. Le lit parapluie est le matériel qui provoque le plus la mort subite des nourrissons qui, elle, est une fatalité pour les parents et l'employée à qui ils sont confiés. Pour se rendre compte de l'ampleur de cette fatalité, on n'a qu'à feuilleter le journal ou écouter les informations chaque matin.

Tous les parents disent : « Ne vous inquiétez pas, il ne met rien dans sa bouche ! »

Un jour je suis invitée chez mes anciens employeurs. Pendant que les parents discutaient avec moi, l'enfant de 3 ans et demi a déjà vidé le contenu du verre de la maman qu'il a pris pour de l'eau. La maman me dit « Ce n'est rien c'est de la vodka ! »

Les enfants ne sont jamais conscients des dangers et restent incapables de les mesurer.

Les parents remplissent le lit de jouets tels que des voitures métalliques ou en bois, des animaux en plastique dur présentant des formes pointues (cornes, becs, queues, etc.), des peluches très touffues, des livres dont la couverture et la reliure sont de matières très dures et plusieurs autres objets qui peuvent être dangereux, comme la glace (miroir), le thermomètre, etc.

Afifa : « La maman a mis une glace dans le lit du bébé. C'est une glace fissurée, elle dit

---

265 ***Campagne 2009 de la CSC. http://ipad. asso.fr/statistiques/campagne-2009***.

qu'il ne peut rien lui arriver, mais, moi, je l'enlève dès qu'elle sort et le soir je la remets à sa place. Je m'en fous s'il arrive un accident au bébé quand je ne suis pas là. »

Dyna : « Le matin quand j'arrive, je débarrasse tout du lit du bébé. On y trouve de tout, c'est un bazar, même le thermomètre est dans le lit. »

Loutfiya : « Dans la chambre, le lit en fer est mal protégé, car le tour du lit est toujours mal attaché ou mal noué. Alors, avant que je couche le bébé, je rattache correctement les liens, je retire les coussins, les peluches et le mobile à moitié démonté. »

Béata : « Depuis le début de l'année, je n'ai pas cessé de leur demander (aux parents) de réparer les prises et de les couvrir avec un cache-prise, mais c'est comme si je parlais au mur. Ils me disent oui, mais quand ? Quand le drame sera arrivé ? »

Maya : « Par contre moi, j'ai trouvé une famille qui a pris le soin de sécuriser les prises, les portières et les coins, eh bien ils l'ont fait dès que l'enfant a commencé à bouger. Seulement, les protèges coins n'étaient pas adaptables aux coins des tables, ils sont encore plus pointus. Alors, je place toujours une grosse serviette pour anéantir le choc au cas où. »

Sylvie et **Victoire** ont trouvé qu'il y a beaucoup trop de fils, de rallonges qui traînent partout. Elles préviennent les enfants dont elles ont la garde : « Si tu passes par là, fais très attention, sinon, tu auras les deux pieds ligotés. Seuls, **Robin des bois** ou **Tarzan** peuvent te sauver ! »

Victoire : « Le papa voulait changer la pile du jouet (le portique musical), il a pris un long tournevis et a commencé le travail pendant que le bébé (cinq mois et demi) était juste sous le portique. Il a fait tomber le tournevis à quelques millimètres du front du bébé. Ce n'est qu'après que j'ai réalisé que moi-même suis fautive parce que je n'ai pas eu le réflexe d'éloigner le bébé avant que le papa commence à dévisser le mobile. »

Damia : « Le papa a accroché des tableaux au mur à la fin de la semaine. Quand je suis venue le lundi matin, j'ai trouvé des vis, des punaises par terre et je suis obligée de ramasser tout, car le garçon met tout ce qu'il trouve dans sa bouche. J'ai souffert, car faire attention à de minuscules objets comme les toutes petites pièces des jouets de la grande sœur demande beaucoup de vigilance. »

Béata : « La maison de mes employeurs est très dangereuse. L'enfant joue dans la cheminée, des vis et des tournevis sont mélangés avec les jouets et chaque matin je dois faire le tri et passer tout au peigne fin et ramasser tout ce qui traîne. J'ai la trouille. Ce n'est pas ça mon boulot. »

Loutfiya : « La maman place le bébé dans le transat au milieu de la cuisine et elle se

balade avec des fourchettes, des couteaux, des assiettes. C’est fou ! »

Loutfiya : « dans la salle de bain, l’armoire à pharmacie est à hauteur des enfants et non sécurisée, les portes s’ouvrent facilement. Le gamin me dit : « c’est là que maman met les médicaments qu’elle me donne. Moi, je vais prendre mon sirop ». C’est fou, si un jour il prend le sirop comme il le prétend ! »

Cécile : « Moi, j’ai peur de leur salle de bain, le rasoir à lames n’est jamais à son emplacement, le papa le pose sur le bord du lavabo et plusieurs fois, il a glissé parterre. Même moi, je peux marcher dessus si je ne fais pas attention. »

Damia : « Les parents changent le bébé sur la machine à laver dans la salle de bain. Moi, j’ai peur de changer le bébé dans ce coin dangereux, surtout lorsque la machine est en marche. La maman dit qu’il ne risque rien même si la machine est en marche. Chez l’autre famille, c’est le petit meuble placé juste en dessus de la tête qui est dangereux. Dès que je lève le bébé, je fais attention à ce qu’il ne se cogne pas. Moi, j’ai reçu un bon coup, et depuis, par mesure de sécurité, j’ai demandé aux parents de le changer dans sa chambre, ils ont accepté, même s’ils ne sont pas d’accord. »

Dyna : « La maison de mon employeur est très dangereuse. La porte et la fenêtre qui donnent sur le balcon ne se ferment pas. Les enfants les ouvrent facilement. Heureusement que je suis très vigilante, sinon ça fait longtemps qu’ils ne seraient plus là. Mais ça me fatigue beaucoup, surtout quand je suis occupée à changer le petit ou quand je suis dans la cuisine pour préparer les repas. Je l’ai dit plusieurs fois aux parents, ils disent qu’ils vont réparer, mais ils ne le font jamais. »

Loutfiya : « Dans la chambre de l’enfant de quatre ans située au premier étage, il n’est pas rare aux beaux jours de trouver la fenêtre ouverte, avec dans la chambre une table basse pour enfant et un tabouret. Dès qu’il me voit arriver en bas de chez eux, il me fait "coucou !" J’ai la trouille. Je me dis pourvu qu’il ne saute pas me rejoindre devant l’entrée. Et l’enfant joue souvent seul dans sa chambre. C’est un grand danger. »

Damia : « Lors d’un entretien, j’avais remarqué que la grande vitre du salon ne se ferme pas. Lorsque j’ai attiré l’attention de la maman, elle a dit que les enfants ne la touchent pas. Quand je lui avais demandé comment elle fait quand elle est occupée dans la cuisine, elle a dit qu’elle les prenait à côté d’elle, et elle voudrait certainement que je fasse comme elle, elle peut attendre ! En fait sa cuisine est tellement très petite qu’elle est encore plus dangereuse que le salon. »

Afifa : « La première chose que les parents apprennent à leurs enfants, c’est comment

ouvrir la porte, la fenêtre. »

D'ailleurs, plusieurs accidents arrivent quand les enfants se coincent les orteils ou les doigts.

Amélie : « Merci de vérifier l'état du doigt d'Arthur qui s'est coincé dans une porte, et de le nettoyer si besoin. »

Afifa : « J'ai vu des parents qui ont déjà traversé la route et ils demandent à l'enfant de faire la même chose, mais l'enfant a peur et crie : la main, la main. Soi-disant, ils lui apprennent l'autonomie. Ils veulent s'en débarrasser, oui ! »

Claudine : « Depuis la rentrée (on est fin avril 2008), j'ai demandé cinq fois à mes employeurs d'acheter la barrière de sécurité. À chaque fois ils me disent qu'ils vont le faire, mais j'attends toujours. C'est très dangereux, j'ai peur. À l'inspection du travail, on m'a dit que les parents ont l'obligation de protéger leurs enfants, s'ils ne le font pas, ils seront responsables de leur négligence. C'est pour ça que j'en ai parlé aux voisins, ils sont venus, ils ont vu le danger et s'il arrive quelque chose, ils seront témoins. »

Yasmine : « Ils ont enlevé la barrière de sécurité, et quand les grands-parents sont venus, je leur ai demandé de la remettre, ce qu'ils ont fait, mais ça n'a pas plu aux parents qui l'ont enlevée de nouveau, une fois les grands-parents repartis chez eux. On a déjà le nez dans la cave. En plus, je ne peux pas surveiller les trois enfants (7, 4 ans et 18 mois), car je n'arrête pas de monter et descendre trois étages : au sous-sol, la salle de jeux, au premier, la cuisine, le deuxième, la salle de bains et au troisième les chambres des enfants. Je souffre, surtout que je fais le repassage et le ménage en plus. »

Blondine : « Quand ils vont chez leurs amis, ils placent le bébé dans le couffin, puis ils placent le couffin dans la baignoire, c'est fou ! »

Annie, la formatrice : « Dans le métro, sur le quai, j'ai eu très peur pour un enfant de quatre ans qui se penchait sur les rails, alors je me suis positionnée devant lui au cas où il tombe. Le malheur, c'est que la maman ne s'est pas du tout inquiétée. »

Loutfiya : « La maman me dit qu'il ne faut pas réveiller la petite pour aller chercher son frère à l'école "Vous fermez la porte et vous pouvez aller tranquillement, rien ne va arriver, je le fais moi-même ! ». Elle m'a vraiment étonnée cette nana ! »

On ne pourra jamais évaluer le poids du regard des gens sur l'employée, lorsque les enfants portent des traces et des blessures à la suite de la négligence des parents. Lorsqu'on se promène au parc avec les enfants, les gens surveillent les employées. « Qu'est ce que vous faisiez pour qu'il se blesse ainsi ? C'est arrivé avec vous ? Qu'est ce qu'ils ont dit les

parents ? Ils vous ont grondée ? »

Le problème qui se pose est que les gens à qui vous dites que c'est arrivé avec les parents ne vous croient pas. Ils pensent toujours que les parents sont parfaits et que l'employée est une étourdie.

Damia : « Hier, la maman m'a appelée le matin pour me prévenir de ne pas garder son enfant (six mois) ce matin-là, elle l'a emmené aux urgences à l'hôpital parce qu'il est tombé, ils l'ont gardé toute la matinée et lui ont fait des radios, mais elle ne m'a jamais dit comment cela s'est passé lorsque j'ai voulu savoir comment il est tombé. »

Ammy : « Les parents cachent toujours les bobos. L'enfant est tombé après mon départ hier. Ce matin, j'arrive, l'enfant dort et la maman sort de la maison. Lorsque je vais le voir à son réveil, je constate le gros bobo bleu sur le nez et le front. Le soir quand j'ai demandé à la maman ce qui s'est passé, elle a fait semblant de s'étonner, comme si c'était arrivé avec moi. J'avais la rage et je l'ai avertie, cette c... »

Une maman et un papa témoignent lors d'une émission télévisée.[266] « Pour moi, les balais, ce n'est pas dangereux, je ne vois le danger que lorsqu'il arrive. Je leur donne la télécommande, les balais, je laisse traîner la bouteille d'essence de lavande. » Le papa lui coupe la parole : « Pour elle, donner les balais pour jouer, ce n'est pas grave, sauf qu'ils atteignent des choses et qu'ils cassent tout. »

Avant l'âge de huit ans, la vision latérale de l'enfant est floue, il pense que le conducteur le voit et va s'arrêter, il ne s'intéresse pas à ce qui se passe sur ses côtés, donc n'évalue pas les distances.

Traverser la route est un long apprentissage, mais comment les parents procèdent-ils ? Une maman sort du jardin avec ses trois enfants : le cadet dans la poussette, le plus grand marche à côté en tenant la poussette, le plus petit (moins de deux ans) est sur les épaules de sa maman. Celle-ci a l'air pressée pour rentrer à la maison, donc elle va vite, les mains sur la poussette. On imagine que le bébé qu'elle porte sur ses épaules bascule en arrière, en avant ou sur un côté !

Un enfant peut prendre son bain tout seul à partir de six ans, mais à condition de le surveiller de très près afin qu'il ne touche pas à l'eau chaude, et que le tapis antidérapant soit mis en place.

Chez presque toutes les familles où j'ai travaillé, le tapis antidérapant est absent dans la baignoire.

[266] TF1. « C'est quoi l'amour ? » *Paternité : en quoi les pères ont-ils changé ?* Émission présenté par Carole Rousseau.

Maya : « Le frère (deux ans) et sa sœur (cinq ans) se mettent tous les deux dans la baignoire, la maman dit qu'il ne peut rien arriver, ils ont l'habitude, de temps en temps je jette un coup d'œil. »

2.5. Enfants : droit de tout faire

Selon la vision des employées, éduquer et élever des enfants, c'est d'abord s'appuyer sur une culture. Or, celles-ci n'ont aucune notion de la culture des Français d'aujourd'hui, puisqu'elles ne comprennent pas du tout les comportements des parents, ni ceux de leurs enfants. Pour ces femmes, il ne suffit pas de répondre à la nécessité de protéger et de choyer l'enfant, mais la règle juste est : bien soigner et bien éduquer. Selon ces employées, il se trouve que la première moitié de cette règle « bien soigner » a dépassé les frontières, quant à la deuxième moitié « bien éduquer », elle est absente et quelques fois, elle n'existe pas du tout. Certains parents, s'ils ne sont pas incitants, restent spectateurs devant les actes de leurs enfants.

Les employées ont remarqué que les parents ne font pas de différence entre le ton qu'ils doivent prendre pour s'adresser à leurs enfants lorsqu'ils les grondent, et le ton lorsqu'ils leur parlent au quotidien. Elles se sont posées la question : Comment peut-on imaginer qu'un enfant qui jette de la nourriture par terre, qui tire les cheveux de sa sœur, de son frère, qui mord son copain, qui ment, qui insulte ses parents, qui crache sur sa « nourrice » puisse cesser lorsque le parent le lui demande en lui donnant un immense bisou, le prend et l'entoure dans ses bras, en rigolant et en le chatouillant ?

Au contraire, il l'incite à progresser dans cette voie et l'encourage à transgresser les limites que lui impose la société dans laquelle il sera contraint de vivre.

Les employées voient la faiblesse des parents dans le laisser-faire de leurs enfants qui se manifeste par l'expression **« Ce n'est pas grave ! »** C'est une phrase sur toutes les lèvres des parents que ne cessent alors de répéter les enfants. C'est pourquoi, très souvent, les employées ne sont pas du tout crédibles aux yeux de ceux-ci. Souvent, ils leur répondent lorsqu'elles leur posent des limitent : « Mes parents ne me disent pas ça. Laisse-moi, je fais ce que je veux ! »

Les parents s'en trouvent déboussolés.[267]

Selon un sondage réalisé par Métrofrance.com, « 72 % ont répondu oui à la question : est-

[267] Braconnier (Alain). *Op. cit.*, p. 3.

ce qu'on en fait trop pour les enfants ?, contre 28 % »[268].

Les parents cèdent tout à leurs enfants et ne parviennent plus à s'imposer devant eux. De quelle manière procéder alors pour ces employées à domicile ?

Le docteur Sirol nous donne une explication à la faiblesse des parents vis-à-vis de leur progéniture : « Les enfants d'aujourd'hui ne savent pas comment et de quelle façon s'exprimer. C'est une forme de carence éducative. Les parents n'osent pas se confronter à leurs enfants de peur que ceux-ci ne les aiment pas. »[269]

Sylvie : « La grande a quatorze ans, c'est son père qui lui ramène le plat et le lui pose sur ses genoux, pendant qu'elle regarde la télévision. »

Louicie : « Sa maman lui demande s'il veut qu'elle l'habille au premier étage ou au deuxième. Si l'enfant (3 ans et demi) veut qu'elle le change au deuxième, eh bien, elle le monte dans ses bras, essoufflée, à chaque marche, elle perd un pull, un short, une chaussette ; et c'est à moi qu'elle ordonne de les lui faire monter. Après, elle le redescend dans ses bras. »

Angélique : « Arnaud (deux ans), se roule par terre, il ne veut pas s'habiller, il pleure, jette tout par terre (vêtements, jouets nourriture), ses parents n'osent pas lui dire un mot. Leur autorité est nulle, mais je sens que la maman va bientôt craquer. »

Danièle : « Mais ce qui me rend malade, c'est que je me culpabilise, surtout lorsque la maman me demande si je n'ai pas vu sa carte bancaire ou bien sa carte d'identité qu'elle a données la veille à son fils pour jouer avec. Ce n'est pas à moi de la chercher et ce n'est pas mon travail. »

Damia : « Moi aussi dès que la maman arrive elle me demande si je n'ai pas vu son portable, une demi-heure après, elle le trouve dans un placard. Je me sens très gênée, c'est dingue ! »

Les références éducatives, aujourd'hui, en France, ont changé et le mode de vie des enfants a subi ces transformations dues à celui de leurs parents. Ces derniers, champions de la natalité en Europe sont fiers, mais ils traversent une crise d'autorité, à laquelle tous les professionnels, y compris le gouvernement n'ont pas trouvé encore de solution.

Psychiatres, psychanalystes et pédopsychiatres n'arrêtent pas de se renvoyer la balle. Certains pensent que les valeurs de la famille traditionnelles ne sont plus admises par les enfants d'aujourd'hui et renvoient les causes à « mai 68 qui a propagé l'idée que l'enfant doit être valorisé et que l'autorité doit être partagée, voire contractuelle. »[270]

---

268 Sondage réalisé sur le site Metrofrance.com, du 18 juin 2007, paru dans journal « Métro » du 19 juin 2007.
269 Dr Sirol. Entretien du 10/11/2007. Institut de puériculture, 14e, Paris.
270 Braconnier (Alain). *Op. cit.* « Métro » du jeudi 6 mai 2010. Propos recueillis par Alexandra Bogaert, p. 3.

A. Braconnier reproche aux psys d'avoir diffusé le discours selon lequel il faut absolument valoriser l'enfant, ne pas le culpabiliser, lui dire tous les secrets de la famille, d'être responsables. De ce fait, « on a créé de vrais tyrans, des enfants rois qui ont tous les droits »[271].

Le docteur Rufo qualifie les parents d'aujourd'hui de « trop compréhensifs, des parents brazeltoniens, doltoïsés, toujours attentifs, trop parfois..., enfants chéris, choyés et qui finissent par ne plus trouver de limites à leurs envies. »[272]

En effet, les témoignages recueillis prouvent leur démission de leur fonction de parents en tant qu'aussi autorité.

« Avant que je sois mère, je donnais beaucoup de conseils aux parents de mes élèves sur l'éducation rigoureuse, mais maintenant, je suis en retrait. »[273]

Une maman à sa fille de sept mois : « Pour l'autorité, je compte sur Damia ! » et celle-ci lui répond : « Moi, je ne suis que de passage, c'est aux parents de faire le grand boulot ». La maman reprend : « Oui, je sais, mais si vous lui donnez les bases, elle prendra l'habitude. »

Une dame âgée était assise à mes côtés sur le banc d'un parc de jeux. Trois enfants jouaient devant elle. Elle les a regardés un bon moment, puis elle a émis cette remarque sans doute en tant que grand-mère : « Aujourd'hui, les enfants, c'est eux qui commandent ! »

Un gendarme raconte : « Ce sont les gamins de 4 et 6 ans qui demandent aux parents d'appuyer sur l'accélérateur et la vitesse atteint 240 kilomètres/heure. On laisse deviner la puissance du danger. »[274]

Catherine (grand-mère d'Ulysse) : « Ulysse a trois ans, il dort encore dans la chambre de ses parents, parfois même dans leur lit. Ils l'ont mis ces derniers jours dans sa chambre, mais il les dérange et les réveille, alors ils l'ont remis dans leur chambre. Il fait encore tout dans sa culotte et la maîtresse est très gênée. »

Sylvie : « Nathalie (cinq ans) a encore la tétine dans la bouche. Dès que la maman arrive, elle la lui donne. »

Ammy : « Le papa prend l'enfant et le pose sur la table, après, moi, je ne peux pas lui interdire d'y monter, il me dit : "mon papa me laisse monter !" »

Damia : « Les enfants dessinent sur la table et salissent la nappe. Je leur ai expliqué qu'il faut qu'on protège d'abord la nappe, et le papa intervient vite : "laissez-la, ce n'est pas

---

[271] Braconnier (Alain). *Op. cit*., p. 3.
[272] Rufo (Marcel). *Op. cit.,* p. 117.
[273] TF1. « C'est quoi l'amour » *Paternité : En quoi les pères ont-ils changé ?* Émission présentée par Carole Rousseau.
[274] Radio France Info, 30/09/2010 à 10 h 30.

grave !". Alors les enfants, avec les feutres, ont fait du gribouillis et colorié toute la nappe sous mes yeux. »

Damia : « Je demande à la fille (cinq ans) de ranger le jouet complet et le papa lui dit : « ce n'est pas grave, tu vas le ranger la prochaine fois. » Comment peut-elle me respecter et m'obéir à moi ? »

Danièle : « La maman de Jules (quatre ans) est très âgée et n'a que lui. Du coup, elle lui permet tout : il prend le couteau, joue avec le coupe-ongles, monte sur la table, ouvre les placards, mâche la carte bancaire sous les yeux de sa maman qui ne lui dit rien. »

Ammy : « L'enfant de six ans fait exprès d'uriner de tous les côtés, parfois il n'ouvre même pas le couvercle, il le fait surtout quand la maman va arriver. Elle dit que ce n'est pas grave, il faut nettoyer. »

Dyna : « Mao (quatre ans) a deux tétines, une, elle la met dans sa bouche et l'autre, elle frotte son nez avec car elle ne mange rien le matin. Sa maman me dit toujours que ce n'est pas grave si elle les emmène toutes les deux au parc. Comme tu (en s'adressant à moi) la vois, là ! »

Damia : « Une maman jouait au parc avec sa fille de deux ans et demi dans le bac à sable. La petite remplissait des seaux et les transportait hors du bac pour les déverser sur le bord du lac des cygnes. Lorsqu'elle a terminé de jouer, la maman l'appelle pour partir avec elle. Quand je lui ai demandé de rapporter le sable à nouveau dans le bac, la maman lui a pris la main et m'a dit d'un air hautain, mais sur son visage se dessine une amertume : "ce n'est pas grave !" »

Jiji : « Dès que la maman rentre, elle pose son sac et le petit (deux ans) l'ouvre, le vide et jette tout par terre. Sa maman ne lui dit jamais rien et se contente d'une petite phrase : "Mais alors, arrête, je n'ai pas de chewing-gum !" Et lorsque j'interviens, c'est : "Laissez, ce n'est pas grave !", et ça me révolte et me met hors de moi. »

Damia : « Chaque soir la maman entre et pose son sac par terre. La petite (15 mois) va vite l'ouvrir et essayer de faire sortir tout ce qu'elle peut tenir avec ses mains. Lorsque j'ai conseillé la maman de mettre fin à cette habitude qui peut nuire à la santé de l'enfant, si elle met dans sa bouche des objets dangereux, elle m'a répondu :" c'est trop tard". C'est incroyable ! »

Damia : « Tu sais (en s'adressant à moi), le papa a mis deux heures pour habiller sa fille (6 ans) parce qu'elle se roule toute nue par terre et lui, il la suit et la supplie. J'ai dit au papa que c'est étonnant qu'il mette deux heures pour habiller sa fille, parce qu'avec moi, elle ne fait

jamais ça. Sa réponse est choquante : "elle est très fatiguée aujourd'hui !" »

Certains enfants ne sont jamais surveillés par leurs parents lorsqu'ils sont à table, et ces derniers ne leur rappellent jamais les règles d'or. La preuve est, que nous employées, parfois, lorsqu'on arrive le matin nous trouvons sous la table ou la chaise de bébé quantité d'aliments. Les enfants mangent tout en se promenant.

Certaines employées n'admettent pas que les enfants manipulent la nourriture lorsqu'ils sont à table. Ils plongent les mains dans la purée, jouent avec les morceaux de jambon en les plaçant sur les yeux ou la tête, parce que dans leur culture, on ne joue pas avec la nourriture. « Celle-ci est bénie car elle est un don de Dieu et c'est grâce à elle que l'on vit. » Elles sont révoltées lorsqu'elles voient l'éducatrice leur montrer comment utiliser du riz ou de la semoule dans un bac et faire asseoir dessus les touts petits pour qu'ils jouent avec.

Leurs critiques sont sévères : « Elles (*les éducatrices*) jouent avec des ressources indispensables à la vie, et dire que des milliers d'enfants meurent de faim. C'est comme ça qu'on leur apprend le gaspillage, pauvres petits ! »

Face à ce constat, certaines employées suivent les parents dans leur délire.

Louicie : « J'ai commencé à apprendre la propreté à l'enfant (trois ans et demi) et tout se passait bien et il était ravi d'aller uriner aux toilettes. Ils sont partis en vacances pendant dix jours et à leur retour l'enfant revient avec la couche collée à ses fesses. Les parents n'ont pas continué le travail que j'ai commencé, ils avaient la flemme de répéter l'action, ils ont laissé tomber. Moi aussi j'ai laissé faire. L'enfant fait tout dans la couche. Dans deux mois, il rentre à la maternelle et je ne pense pas qu'il sera propre d'ici-là. Le pauvre ! Il aura à supporter les harcèlements des éducatrices. »

Afifa : « Moi, je m'en fous, ce n'est pas mon problème d'éduquer les enfants des parents qui ne sont pas reconnaissants et qui croient savoir tout. Je laisse faire comme ils en font et c'est tout, pourquoi je me casserai la tête ? »

Dalila : « Tu sais, pourquoi veux-tu que j'intervienne alors au centre de formation on m'a dit de faire comme les parents ? Dans la convention collective, on t'a bien dit de suivre les directives des parents. Alors, pourquoi tu veux que je fasse le contraire ? Tant pis si tu (*en s'adressant à moi*) n'es pas d'accord ! »

2.6. Enfants et télévision

L'enquête menée auprès des employées a montré qu'on a affaire à deux catégories de parents. Certaines employées ont constaté que les parents ne possèdent aucun écran de télévision. Les parents se contentent d'utiliser leurs ordinateurs à cet effet.

D'autres employées ont trouvé au domicile des parents plusieurs écrans de télévision ; un dans le séjour, un autre dans la chambre des parents, un autre éventuellement, dans la cuisine, sans oublier celui dans la chambre des enfants. Ce sont les parents, eux-mêmes, accrocs à l'image et le son.

Ammy : « Je suis en garde partagée, c'est les deux extrémités. Avec une famille, c'est la télé et les bonbons toute la journée, avec l'autre famille, c'est rien du tout. »

Damia : « Sur sept familles, trois ne possèdent aucun écran de télévision. Chez les autres familles, la télévision, c'est H 24. »

Jiji : « Quant au papa, lui aussi regarde trop les dessins animés ! »

Pour certaines autres employées, il leur est totalement indifférent que les parents autorisent leurs enfants à regarder la télévision, et ce suite à leur présence dite d'heure de présence responsable.

Afifa : « Déjà, chez moi, c'est rare que je regarde la télé, chez eux, je préfère me reposer (dormir) lorsque les enfants font la sieste. »

Damia : « Même si j'ai envie de regarder quelque chose, je n'ose pas y toucher, mais je trouve que c'est normal car, je ne leur ai pas demandé l'autorisation. »

D'autres sont vexées parce que les parents leur interdisent d'allumer le petit écran, même pendant la sieste des enfants.

Angélique : « Moi, je n'ai pas le droit d'allumer la télé, même quand les enfants font la sieste. Des fois, je m'ennuie à mourir. Mais dès que les parents arrivent, ils l'allument ».

Alors, une copine lui répond : « Ça c'est autre chose, ils ne veulent pas que tu utilises leur électricité, sinon, la facture va gonfler ! »

Cécile : « Moi, j'ai le droit à une heure de repos pendant la journée, lorsque les enfants font la sieste, j'ai besoin de me reposer en regardant la télé. Au début, mon employeur m'a montré comment fonctionnent les télécommandes et maintenant il a changé d'avis, il les cache pour que je ne regarde plus. Ce n'est pas honnête de sa part. »

Damia se dit choquée lorsqu'elle a relu le contrat qu'elle vient de signer : « Le jour de l'entretien, ils n'ont pas du tout évoqué la question de la télévision. Donc, je ne me suis pas intéressée à ce sujet et j'ai signé le contrat. Mais lorsque je l'ai relu, j'ai constaté qu'ils ont indiqué que l'employée n'est pas autorisée à allumer la télévision. Pour moi, c'est un manque

de respect, ils me prennent pour une conne qui n'a aucun savoir-vivre. Ils pensent que je vais regarder leur m… sans leur autorisation ! »

Certaines employées pensent que les parents leur interdisent de regarder la télévision par crainte qu'elles ne délaissent les enfants pendant leur sieste ou sans doute parce qu'ils espèrent qu'elles s'occupent d'autres tâches, sans les rémunérer.

Afifa : « Tu sais, ils sont malins, ils se disent, comme elle n'a rien à faire, peut-être qu'elle fera ceci ou cela. »

Damia : « C'est vrai, moi personnellement, je donne un coup de main, mais seulement quand j'ai envie, sinon, je lis ou je fais la sieste aussi comme les enfants. »

Ammy : « Moi, dès que je mets les enfants au lit, je prends un livre de la bibliothèque et je lis. »

Les chaînes les plus regardées par les enfants sont celles destinées à capter les touts petits cerveaux, grâce à la publicité qu'elles diffusent : PWI, TIJI, Bébé TV, Gulli. En général, l'écran est placé à deux mètres des enfants, ceux-ci se rapprochent encore plus en rampant à plat ventre ou en montant sur une chaise. Les enfants connaissent les programmes par cœur, et les employées qui s'occupent d'eux aussi.

Sylvie : « Les enfants connaissent par cœur ce qui passe sur TIJI et PWI, et les employées aussi d'ailleurs. »

Damia : « Moi, je connais tous les programmes de PWI et TIJI, le papa m'a autorisée à regarder la télévision avec les enfants. »

Cécile : « Moi aussi, je peux te citer n'importe quel dessin animé. Je raconte l'histoire à l'enfant même pendant le rituel de la sieste. »

Les professionnels jugent le danger de l'écran énorme et conseillent les parents : « Un enfant de zéro à quatre ans ne doit regarder la télé qu'une heure maximum par jour. »[275]

Mais certaines employées pensent que les parents éprouvent la nécessité de coller leur enfant devant le petit écran afin d'avoir la paix.

Sylvie : « La maman m'a dit qu'elle les laisse regarder la télé, car elle a besoin d'avoir un peu de tranquillité avec son mari, après avoir passé une lourde journée à son bureau. »

Afifa : « Je suis contre et je l'ai fait savoir aux parents. La maman m'a dit : "Oui, il ne faut pas qu'ils regardent trop la télé." Mais également : "Quand on arrive à la maison fatigués, il faut bien que l'on trouve un moment de calme." »

Loutfiya : « La maman a habitué son enfant de deux ans et demi à prendre son petit

275 Allard (Claude). *Op. cit.*.

déjeuner devant la télé allumée. Avec moi, c'est interdit et il le comprend. »

Le problème est que cette télévision, et tous ces programmes font partie de la construction de l'identité des enfants, mais c'est un faux miroir. Ils éclatent de rire lorsqu'un petit âne (Trotrot) jette tout par terre dans la salle de bain, sort, pour s'amuser les vêtements rangés, de son armoire, etc.

L'abus d'images est susceptible aussi d'entraîner, chez les enfants, un passage à l'acte.

« Grâce » à l'image et/ou monde merveilleux de la télévision, les enfants sont éloignés de la réalité de la société où ils vivent. Sur le petit écran, il n'y a pas de dialogue et comme en témoignent les pédopsychiatres « La vraie vie, on ne l'apprend pas à travers l'écran, mais avec les parents et son entourage. »[276]

Aujourd'hui, les femmes et les hommes cadres, dans la société française, consacrent très peu de temps au foyer et aux enfants. La preuve en est que les enfants sont baignés, mis en pyjama et sont servis à l'avance par l'employée, juste avant l'arrivée des parents. Ou alors, les parents leur donnent à manger, puis les mettent au lit à une heure très précoce pour qu'ils puissent retrouver un peu d'intimité.

De ce fait, la chaleur familiale de l'enfant se transforme en froideur et il en résulte une médiocrité certaine au niveau de l'affectivité, de la communication et de la relation verbale. Si l'on trouve tant de reproches à faire aux parents pour leur comportement, peut-être faut-il aller en chercher la cause dans l'histoire de leur petite enfance et leur propre éducation ?

2.7. Sexualité des enfants

Le regard que portent les employées sur la sexualité des enfants dont elles ont la charge est plein de dégoût et est une de leurs inquiétudes.

Dans leurs cultures, le corps et tout ce qui a une relation avec le sexe est tabou. Elles sont élevées dans la pudeur et c'est ce qu'elles veulent pour ces enfants. Elles refusent toute proximité physique avec les enfants, de quatre ans et plus, qu'elles gardent. Elles oublient parfois que ces enfants ne sont pas les leurs ainsi que la mentalité de leur parent dont elles gardent l'enfant.

Selon Marcel Rufo, la masturbation prolongée « désigne un trouble de la sociabilité de la relation avec autrui »[277] et que le fait de prendre le bain avec son enfant entraîne un rapport

[276] Allard (Claude). *L'esprit de famille*. Émission diffusée sur Radio Notre-Dame, le 28/07/2007.
[277] Rufo (Marcel). *Op. cit.,* p. 73.

beaucoup plus érotique, car « la baignoire lui semble devoir être considérée comme un espace intime, au même titre que le lit. »[278]. Il dénonce le fait que les parents s'exhibent « nus devant leurs enfants. La pudeur doit être respectée par les uns et les autres »[279]. Il persiste et signe qu'à « six, sept ans, se promener nu, c'est un comportement exhibitionniste, peut-être une tentative de séduction »[280].

Les exemples cités dans son ouvrage « apparaissent comme la marque d'une carence affective et relationnelle »[281].

L'auteur insiste sur le fait que « c'est par la pudeur des corps, pudeur des mots, pudeur des attitudes, que nous parviendrons à aider nos enfants dans ce qui est l'un des fondements de la vie humaine »[282].

Mais, il semble que certains parents ne prêtent pas du tout attention à ces carences, et ils laissent faire.

Les comportements sexuels des enfants observés par les employées sont presque identiques à ceux remarqués par le professeur Rufo dans son cabinet. Les employées n'en reviennent pas, elles rejettent la responsabilité sur les parents qui eux, n'ont pas pris les mesures suffisantes dans le domaine de l'éducation sexuelle des enfants.

Fatimata : « Le garçon (quatre ans) n'arrête pas de faire sortir son zizi et le tripoter dans tous les sens. Je le lui ai interdit plusieurs fois, mais impossible de l'arrêter. »

Sylvie : « Le grand-frère n'arrête pas de mettre les doigts de son pied entre les jambes de sa sœur. Quand j'ai averti la maman, elle me dit que c'est normal. Vous trouvez que c'est normal ? »

Damia : « Sophie (six ans) regarde la télévision, le pouce dans sa bouche et avec les doigts de l'autre main, elle n'arrête pas de se tripoter sous sa culotte. La maman me dit que c'est normal. »

La nudité pour les parents ne semble pas poser de problème, il n'y a rien d'anormal de prendre le bain en la présence des enfants.

Malika : « J'ai gardé deux enfants (une fille de quatre ans et un garçon de six ans). Le papa prend son bain avec eux tout nu, c'est dingue ! »

Damia : « J'arrive le mercredi à 8 heures et je demande si Gaëlle (quatre ans) est encore au lit, sa maman me dit qu'elle est dans la salle de bain avec son papa qui prend sa douche. Elle

278 Rufo (Marcel). *Op. cit.*. p, 81.
279 Rufo (Marcel) *Op. cit.*, p, 80.
280 Rufo (Marcel). *Op. cit.*, p. 80.
281 Rufo (Marcel). *Op. cit.*, p. 76.
282 Rufo (Marcel) *Op. cit.*, p. 220.

dit que ça se fait, et c’est normal. »

Ammy : « Plusieurs fois, quand j’arrive le matin, je trouve la maman dans la salle de bain en train de prendre sa douche et le bébé assis par terre. Elle dit qu’elle lui parle et lui l’écoute. Qu’est ce qu’elle peut lui raconter ? Elle montre les parties de son corps ? C’est dingue ! »

Une grand-mère récupère ses trois petits enfants (deux garçons et une fille) de l'école et vient s'asseoir à côté de moi sur un banc du parc. Les enfants jouent, courent vers la mamie et la fille lui dit « On a vu son cul ! » ; et la grand-mère reprend « Oui, et alors ? Vous le (son cul) voyez tous les soirs dans la baignoire. » Je me pose la question : Comment les parents laissent deux garçons et une fille (entre 8 et 10 ans prendre leur bain ensembles ?

Jouher (maman d’un garçon de deux ans) : « Moi, je prends mon bain avec mon fils. Je n’ai pas le choix, j’ai peur qu’il arrive quelque chose ; je l’attache dans sa chaise et moi, je me douche. Ça ne me gêne pas de prendre le bain devant mon enfant, je trouve ça normal. Et puis, je suis en France, il faut bien qu’il prenne les habitudes d’ici, sinon il aura des problèmes après. »

En pensant ainsi, cette jeune femme, dont les parents sont algériens, croit que ce qu’elle fait est un acte de civilisation, et dans sa tête, prendre son bain en la présence de son enfant est pour elle un gage d’intégration totale dans la société occidentale, notamment la société française. Elle n’a certainement rien compris et rien lu sur tout ce qui s’écrit autour de la sexualité de l’enfant.

Les employées ont remarqué que très souvent les enfants se promènent nus dans la maison.

Damia : « Lors d’un entretien en garde partagée, la fille (sept ans) m’ouvre la porte en m’accueillant nue (sauf une culotte). Son papa lui a ordonné d’aller dans sa chambre pour se rhabiller, chose qu’elle a refusée de faire. Elle est allée dans l’autre chambre où se trouvaient les enfants de l’autre famille en train de jouer. J’ai tout de suite pris la décision de ne pas travailler pour cette famille, même si j’ai continué l’entretien jusqu’à la fin. »

Certains parents ont du mal à gérer certaines situations, comme par exemple habiller les enfants.

Afifa : « Je suis dégoûtée par le papa qui a déshabillé sa fille (cinq ans) pour lui mettre les vêtements de sortie. Celle-ci se roule par terre et passe d’une pièce à l’autre toute nue et le papa la suit et la supplie pour l’habiller. C’est fou ! »

Loutfiya : « Je faisais montrer au garçon que sa petite sœur était ravissante. Et le papa qui dit "Elle ne peut être que belle puisqu’elle vient des couilles à papa" en portant sa main sur ses organes génitaux. Le pauvre petit garçon essaie de *c*omprendre et dit : "quoi papa ?" Il ne

m'a même pas respectée. C'est fou ça ! »

Les employées en veulent aux parents qui ne font pas attention à leurs actes devant leurs enfants qui également le reproduisent devant elles et d'autres.

Quant aux employées (toutes celles que j'ai rencontrées), elles préfèrent jouer avec les enfants à construire des cubes, à les défaire, à pétrir la pâte à modeler, à remettre les choses à leur place, à leur apprendre à chanter et à danser, à courir et rire. Elles disent que le moment venu, les enfants comprendront d'eux-mêmes leur sexualité, sans qu'on apporte atteinte à leur corps.

2.8. Langage des enfants

L'acquisition du langage et l'autonomie entraînent la socialisation et la maîtrise sensorielle et corporelle de l'enfant. Il l'acquiert par imitation ou imprégnation.

Dans ce contexte, les employées ont pointé du doigt plusieurs comportements des enfants qui laissent à désirer, surtout celui qui fait l'objet de manque de respect pour ces femmes en les insultant, en les humiliant.

Mais, les enfants sont innocents aux yeux des employées, ceux visés sont leurs parents et elles le manifestent haut et fort : « Plus que les mots utilisés, c'est l'attitude de l'enfant, la manière dont il singe ses parents en distribuant ordres et reproches qui révèlent le manque de considération des parents envers leurs salariées. »[283]

En effet, les parents n'ayant aucun pouvoir sur leurs enfants banalisent toujours les réparations éducatives que peut apporter l'employée à ces enfants qui font très bien la différence entre deux moments : lorsqu'ils sont seuls avec l'employée et quand ils se sentent en présence des parents. Dans ce dernier cas, ils font tout ce que l'employée interdit et que les parents tolèrent. Lorsque les employées se plaignent aux parents, ils essaient toujours de minimiser les actes de leurs enfants, et elles se voient souvent récompensées par une réponse qu'elles qualifient de négative : « C'est son faux caractère ! ». Mais ne faut-il pas vraiment le forger, ce caractère ?

Pourtant, les professionnels ne cessent d'apporter la réponse aux parents sur le langage des enfants lorsque ceux-là s'adressent à des personnes, notamment celles qui s'occupent d'eux pendant l'absence des parents : « Apprenez à vos enfants à respecter cette personne en

---

[283] Labruyère (Chantal), Fournier (Christine), Causse (Lise). *Op. cit.*, 1998, p. 34.

commençant par la respecter vous-mêmes, notamment lorsqu'elle n'est pas là et évitez de manifester des reproches sur son travail devant vos enfants. »[284] Mais il semble que le message des professionnels n'est pas entendu par les parents. Alors la question que se posent ces femmes est : le langage des enfants est-il vraiment le reflet de celui de leurs parents ? Elles sont convaincues que oui, parce qu'elles ne cessent d'entendre de la bouche des parents des paroles, des phrases et des formules qui laissent à désirer.

Afifa : « Quand j'ai raconté au papa que sa fille (elle était présente) m'a traitée de bestiole parce que je l'avais obligée à se laver les mains, il a rigolé à en tomber. Alors j'ai haussé le ton : "Ah bon, ça vous fait rire !", il a dit : "Non, excusez-moi !, je sais que ça ne fait pas rire, mais c'est le fait qu'elle ait trouvé ce mot pour vous le dire ; et puis vous savez ce que c'est qu'une bestiole ? C'est un petit moustique". Je lui ai répondu : "Et alors monsieur je ne suis pas une bestiole !" Lui : « Je suis d'accord avec vous, mais ce n'est pas grave !" »

Comment un papa peut dire ça à son employée devant sa fille ? Comment celle-ci pourra par la suite obéir à cette pauvre dame ? Quelle sera la réaction de ce parent professeur devant ses élèves qui lui diront ce que sa fille a dit à l'employée ?

Dyna : « Je dis à la fille (huit ans) que je garde d'arrêter de pencher sa tête en bas, celle-ci me répond : "je fais ce que je veux, je ne veux plus que tu m'adresses la parole, parce que tu es sale !" » (La fillette croit que Dyna est sale parce qu'elle a la peau noire). **Dyna** a pleuré en me racontant cette histoire de saleté qu'elle n'arrive pas à avaler. « Tu sais, ce qui m'a choquée, c'est la réaction de sa maman. Elle a dit à sa fille : "Tu n'es pas gentille de dire ça à Dyna !" » En fait **Dyna** s'attendait à ce que la maman réagisse avec rigueur et lui torde les lèvres pour que son enfant ne répète plus jamais les mots qu'elle venait de balancer à celle qui prend soin d'elle et la chouchoute pendant l'absence de sa maman. Mais la maman n'a pas du tout été à la hauteur pour expliquer à son enfant la différence entre ces couleurs vivantes. Depuis, cette employée éprouve beaucoup de haine envers les parents, et à mon sens, il est très regrettable de laisser passer un incident comme celui-ci sans réparation.

Damia : « J'avais demandé à la grande (cinq ans) d'arrêter de jouer à table pendant le repas (son frère plus petit l'imite beaucoup), elle me dit : "arrête de me donner des ordres. Je vais le dire à maman. J'ai le droit de faire ce que je veux !". Et quand je lui ai expliqué qu'on n'a pas le droit de faire tout ce qu'on veut, elle a répondu : "J'en ai assez de t'écouter !" »

Lors d'un entretien avec les parents en présence des enfants, j'ai tout de suite remarqué que les enfants n'ont aucun respect pour autrui et que si j'accepte de les garder, je dois m'armer

[284] Rufo (Marcel). Élever Bébé. Hachette, 2006, p, 173.

de fer et d'acier. Quand je m'apprêtais à partir la maman a demandé aux enfants de me dire au revoir. La fille de trois ans s'est adressée à moi en ces termes devant ses parents : "Va te faire !" La maman s'est contentée de lui caresser le front et de lui dire : "Non Camille, il faut dire au revoir et pas ça !" D'ailleurs, j'ai tout de suite compris pourquoi l'ancienne employée les a quittés.

Les employées pensent que les enfants qu'elles gardent sont souvent trop assistés là où il ne faut pas. Par exemple, elles dénoncent quelques habitudes des enfants qui partent à l'école ou à la maternelle. Ils leur demandent de les prendre dans les bras, de prendre leur sac à dos, même quand celles-ci n'ont pas les bras libres, car elles ont des poussettes à pousser. Lorsqu'elles refusent en estimant qu'elles font de ces enfants des assistés et que leur devoir est de leur apprendre à être autonomes, les enfants répondent d'une façon indésirable et vexante : « C'est à toi de le prendre, car c'est toi la servante ! ». Personnellement, je ne pense pas qu'une enfant de cinq ans ait pensé toute seule à ces mots blessants. En fait, je pense que les enfants, « en acquérant le langage, reproduisent en partie la conscience sociale de leurs parents »[285]. En effet, plusieurs mamans se vantent de parler à leurs amies – en présence de leurs enfants – d'avoir une « servante » à la maison au lieu d'une « employée auprès des enfants ».

Mais les enfants ne se limitent pas seulement à ne pas respecter celle qui s'occupe d'eux toute la journée, leurs parents sont aussi visés et sont placés au même niveau que l'employée.

Sylvie : « J'ai gardé un enfant de neuf ans dont les parents sont séparés. La maman s'en occupe seule. Il est très agressif et me dit : "Maman est une pute et ma nounou aussi". L'enfant est contre ses parents, il balance tout dans la maison et il se sert de sa maman parce qu'elle n'a que lui. »

Maya : « Je n'en reviens pas ! Devant moi, cette petite garce de 6 ans *(qu'elle me montre au parc)* gronde sa mère : "Ta gueule, ferme-la, non je vais pas le faire !" Avec moi, elle ne bouge pas. Quand son père est là, on ne l'entend jamais, on dirait qu'elle n'est pas là. »

Béata : « La maman de Victoire (3 ans) est bien, mais il faut voir ce que cette peste fait subir à sa mère. Elle se roule par terre, crie, ordonne à sa mère de passer tout de suite chez le boulanger pour les bonbons, et sa mère s'exécute sans rien dire. Elle lui dit : "Je te déteste, tu ne t'occupes pas de moi !" Quant à moi : "Ne me parle pas, tu n'es pas ma mère ou ma copine, je n'obéis pas." Tu sais, pour un million d'euros je refuse de la garder. »

Jiji : « La fille a crié sur son père parce qu'il n'a pas rangé le dessin qu'elle a fait la veille.

[285] Labruyère (Chantal), Fournier (Christine), Causse (Lise), *Op. cit.*, 1998, p, 34.

Il va se plier en quatre en lui disant : "Excuse-moi ma puce, c'est ton dessin, j'ai oublié de le faire monter dans ta chambre ! Promis, ce soir je vais le faire. »

Les parents se sentent vexés lorsque l'employée pointe du doigt les défauts des enfants, comme les mensonges, un comportement indésirable, des caprices, etc.

Dans le quartier où j'ai exercé, je connais tous les enfants, leurs parents et les employées. Certaines mamans sont très gênées lorsque leurs enfants ne répondent pas lorsque je leur dis « bonjour ! ».

Damia : « Lorsque j'ai dit au papa que sa fille ment, il a baissé la tête en faisant apparaître une gêne et m'a répondu devant elle : "Elle rigole, c'est une blague qu'elle vous fait !". Quant à moi, j'ai compris pourquoi il a rougi, c'est parce qu'il sait que je dis la vérité, j'ai éprouvé de la pitié pour ce papa qui n'a aucun pouvoir sur son enfant dès cet âge-là ».

Le résultat est que les employées éprouvent vraiment un sentiment de travail sans fin. Tout ce qu'elles construisent pendant dix ou douze heures de la journée est détruit en quelques minutes. Elles en veulent aux parents qu'elles estiment ne pas être à la hauteur en ce qui concerne les comportements de leurs enfants envers elles et envers eux.

Et lorsqu'on interroge les professionnels sur ce sujet, il nous semble que leur réponse n'est pas satisfaisante, car eux aussi, se sentent très gênés « C'est leur dire que vous avez des défauts... des blessures narcissiques... ils sont blessés surtout s'ils n'ont pas osé dire à la nounou combien c'est difficile pour eux »[286].

Cela n'est pas du tout entendu par les employées. Elles, acceptent souvent les reproches de leur entourage à propos de l'éducation des enfants. Pour elles, les parents d'aujourd'hui cherchent ce qu'il y a de mieux pour leur enfant, mais avec beaucoup d'exagération. Elles sont convaincues qu'une fois devenu adulte, il sera confronté au chômage de masse et à la difficulté de trouver une place dans un monde qui ne lui donne guère la parole.

L'enfant roi, que les parents s'efforcent d'épanouir et comblent de cadeaux, afin qu'il ne manque de rien est, paradoxalement, promis au destin peu enviable de « baby looser »[287].

De ce fait, plusieurs d'entre-elles baissent les bras et se limitent à « la garde des enfants ».

2.9. Éducation ou culture ?

Les employées pensent que si les comportements des enfants sont incorrects, la cause en

[286] Dr Sirol. Entretien du novembre, 2007. Institut de puériculture, 14e, Paris.
[287] Maier (Corine). *Les vices cachés de l'enfant roi*. Journal « Métro », 19 juin 2007.

revient avant tout aux parents qui manquent eux-mêmes d'éducation. Elles comparent sans cesse leur propre culture à celle des parents de France.

Cécile : « Le papa n'est pas du tout éduqué. Il s'installe au salon, il mange en me tournant le dos. Parfois, il m'avertit : "ça te dérange si je me tourne comme ça pour manger ?" C'est un mec qui est au chômage et qui ne fait rien. Mais tu sais, il fait ça parce qu'il se sent inférieur dans sa société, alors il veut prouver qu'il est supérieur à moi, la nounou de son fils, en me tournant le dos. Je m'en moque ! S'il était un homme éduqué il m'inviterait à manger. »

Damia : « Le papa prend son petit déjeuner en ma présence. Il laisse tout sur la table (*vaisselle, pain et miettes, beurre et confiture, la nappe mouillée*) et sort. Et c'est à moi de nettoyer pour qu'à midi je dresse la table pour les enfants. La maman revient vers 13 heures pour emmener sa fille au cinéma. Elle ouvre le réfrigérateur, sort un yaourt, le mange et jette l'emballage et la cuillère dans l'évier *(qu'elle a trouvé propre)* sous mes yeux. Quel est le sentiment que j'ai éprouvé lorsque j'ai repris l'emballage pour le jeter à la poubelle ? De la rage. J'ai senti mon sang bouillir et une pression me peser sur tout le corps. Deux voix à l'intérieur de moi se contredisent : l'une m'ordonne de laisser l'emballage dans l'évier pour qu'elle le jette elle-même en rentrant, l'autre me supplie de le mettre à la poubelle en considérant le geste de cette maman comme très bas. C'est la deuxième voix qui l'emporte. »

Nyaga : « La maman arrive en retard d'une demi-heure comme si de rien n'était : Elle dit à son enfant : "Alors ça va aujourd'hui" ? J'étais furieuse : "D'abord vous devez me dire bonsoir, puis vous devez vous excuser pour le retard, et vous auriez dû m'appeler pour m'annoncer cela afin que je puisse modifier mon emploi du temps !" Elle n'est pas du tout éduquée, cette femme, voilà ! »

Carole : « Je me suis accrochée avec les parents pour ce qui est de mes congés qu'ils ont amputés par-ci, par-là. Le papa : "Mais vous ne comprenez pas ce qu'on vous dit !?" Alors je suis montée sur la table basse : "Attention monsieur, c'est vous qui êtes idiot, ce n'est pas moi. C'est vous qui ne comprenez pas ce que je viens de vous dire, pourtant je parle bien votre langue !" »

Lorsque nous lui avons posé la question : « Et alors que s'est-il passé ? » Elle nous a répondu qu'il s'est tu. « Comme un toutou, et c'est comme ça que chacune de nous doit se comporter avec les parents pour qu'ils arrêtent de mettre toutes les employées dans le même sac. Il m'a prise pour une idiote, il faut les remettre à leur place. »

Malika : « J'ai demandé au papa ce qui est arrivé à son enfant le week-end, il m'a répondu que ce n'était rien, que c'était un moustique qui l'avait piqué à la joue. Mais regardez (en

s’adressant aux femmes du groupe) ! Je ne vois pas de piqûres de moustique, depuis quand le moustique fait des coupures et des traits d’ongles sur la joue ?! » La grande sœur l’avait griffé.

2.10. Employée magique ?

Les professionnels de la petite enfance admettent que les parents d’aujourd’hui sont démissionnaires, mais ils diront que la société française d’aujourd’hui a changé et que « c’est à la nourrice de s’adapter aux parents, elle est payée pour ça, il lui faut une formation solide, notamment en langue française »[288]. Celle-ci est choquée d’entendre de tels propos. C’est de l’humiliation de dire à une employée qu’elle est payée pour s’adapter aux parents, pour subir la soumission et l’insulte.

L’employée leur répond qu’elle n’a pas besoin de formation ni de la connaissance de la langue française pour imposer des limites aux enfants ; elle le fait dans sa culture où les petits respectent les plus âgés, même d’un an.

Les employées se moquent de ceux qui leur parlent de la langue française.

Claudine : « Les enfants, ici, c’est nul. Je sais lire mieux qu’eux. Pourtant, ils ont des tonnes de livres, des montagnes de jouets éducatifs. Pourquoi les parents dépensent tout cet argent si leurs enfants ne savent pas lire ? »

Elle décide donc d’appliquer son pouvoir, acquis dans sa culture.

Lorsque l’employée arrive pour la première fois au domicile des parents, et pendant plusieurs mois, elle se contente d’observer tous les comportements, d’écouter les enfants et les parents.

Le décodage effectué, elle passe à l’action.

Damia : « Depuis que j’ai pris les rênes en main, tout est rentré dans l’ordre. Mais les enfants ont deux comportements différents. Même pour se déplacer dans les pièces de la maison, quitter la table, changer de jeu au parc, ils me demandent l’autorisation. Le garçon dit à sa grande sœur : "As-tu demandé la permission à Damia ?" Mais dès que l’un des parents arrive, il monte sur la table, il monte sur la chaise et ouvre la fenêtre, claque les portes, vide le sac de sa maman. »

Sylvie : « En tout cas, les enfants savent faire la part des choses. Lorsque j’interdis une

---

[288] Dr Sirol. Institut de puériculture, 14e, Paris.

chose nécessitant l'interdit, je vous assure qu'ils n'osent même pas lever les yeux. Avec le papa, ils ne font aucune différence entre le bien et le mal, c'est dingue ! »

Victoire : « Nélie (cinq ans) veut partir avec sa grand-mère, mais elle pleure sous prétexte qu'elle a peur d'aller chercher son pyjama, et veut que ce soit moi qui le lui apporte. J'ai refusé en lui disant non, parce qu'elle va seule chercher ses jouets, donc elle n'a pas peur. »

Sylvie : « Avec moi, pendant toute la journée, Nathalie ne prend pas la tétine. Elle ne me la réclame même pas. »

Damia : « Le papa m'a demandé de donner des pastilles que le pharmacien a recommandées à la petite, car elle a très mal à la gorge. Je l'ai fait sans aucun souci. C'est âcre, mais je l'ai encouragée à les prendre. Le lendemain, le papa :"Je ne lui ai pas donné le médicament, elle a encore mal, elle a dit que c'est amer." Puis il a cédé. »

Danièle : « Avec moi, il ne bouge pas et je lui interdis d'approcher tout ce qui porte danger à son corps. Mais dès qu'il voit sa maman, il pleure à torrents, se jette par terre, et dit : "Je ne veux pas Danièle !" Heureusement qu'il y a l'autre enfant qui me défend en lui disant : "Pourquoi tu dis ça à Danièle, elle est gentille, elle ne t'a rien fait." »

Damia : « Chaque soir, lorsque la maman entre, le petit renverse le sac et le vide sur le parquet sous mes yeux et ceux de sa maman. C'est une image qui me dégoute. Alors quelques jours après, j'ai décidé de remettre un peu d'ordre en haussant le ton : je lui ai interdit devant sa maman de fouiller le sac, alors depuis, dès qu'il la voit, il me demande de partir pour qu'il puisse le fouiller tranquillement. »

Ghania : « Tu sais ce que me dit sa maman ? Pourquoi l'autre enfant que je garde ne pleure pas ? Elle croit que je fais la différence entre eux et que je ne m'occupe pas de lui. Je lui ai dit que moi, je mets des limites et vous, vous le laissez faire ce qu'il veut, voilà la vérité. C'est normal qu'il ne veuille pas de moi. »

Damia : « Tata Mina (assistante maternelle) garde Agathe (trois ans), sa maman vient la chercher à la maison ouverte. Agathe se roule par terre, pleure et crie et ne veut pas que maman lui mette son manteau. Celle-ci demande alors à tata Mina, en la suppliant de mettre le manteau à sa fille. Tata Mina le fait sans aucune difficulté. »

Les femmes cadres trouvent beaucoup de difficultés à être "femme et mère" en même temps, parce qu'elles ne peuvent plus assumer la fonction parentale. Finalement, le droit de faire des études, de choisir sa carrière et de faire des enfants n'a pas du tout facilité la vie de ces mères aujourd'hui.

Cependant, nous avons rencontré quelques parents qui respectent beaucoup les employées

et qui ne les contredisent pas lorsque celles-ci posent une limite ou un interdit aux enfants.

Danièle : « Par contre, la maman de Marie est très ferme, elle ne m'a jamais contredite lorsque je refuse à sa fille un caprice ou quelque chose qu'elle me demande sans formuler : "Danièle, s'il te plaît, merci Danièle." »

Lorsque j'ai fait part à un de mes employeurs de ceux qui ne respectent pas leurs employées, il m'a dit « Non ! Ce n'est pas vrai ! Je n'arrive pas à comprendre comment un employeur peut manquer de respect à son employée ? »

V. JOURNÉE TYPE DE GARDE

Chaque employée organise ses journées selon le mode de vie de ses employeurs et leurs horaires. Si l'on se réfère au temps effectif mentionné dans le contrat, certaines commencent leur journée à 8 heures ou 8 heures 30, d'autres à 9 heures ou 9 heures 30. Certaines la terminent à 18 heures 30, d'autres à 19 heures 30. Mais certaines ne finissent jamais aux heures réglementaires. Les bons employeurs (comme elles les nomment) payent les heures supplémentaires et les retards (il y a toujours un peu plus d'un quart d'heure, voire 30 minutes à une heure), mais les mauvais employeurs ne payent jamais.

1. Matinée

Son premier réflexe est de débarrasser la table, quelquefois la vaisselle du dîner, mais toujours celle du petit déjeuner. Il faut ranger le pain, le beurre, la confiture, le lait, nettoyer les restes du dîner.

Il faut nettoyer le tapis du bébé, ramasser toutes les petites choses qui vont dans la bouche. Il faut ranger le linge qui traîne dans les parties de son travail : les chaussures, les manteaux, les pantalons, chemises, cravates, chaussettes, se faire un peu d'espace sur la table. Il faut passer l'aspirateur ou bien le balai, et ensuite un chiffon mouillé pour être sûr que les poussières ont disparu.

Dans un deuxième temps, l'employée passe dans la cuisine pour nettoyer l'évier, les biberons, la vaisselle, balayer et passer un chiffon, pour pouvoir préparer le repas des grands et des tout- petits.

Ces tâches prennent au moins une heure selon la rapidité de l'employée et surtout selon leur exigence de propreté.

Pendant ce temps, les enfants sont encore au lit, ou regardent la télévision, ou attachés dans le transat ou placés dans le parc.

Et s'ils pleurent ? « Oh, c'est rien, il faut les laisser pleurer de temps en temps. » dira une employée. Une autre : « Et puis, moi, je ne peux pas travailler dans un état pareil. » ou encore « J'applique ce que j'ai appris en formation », soit propreté, hygiène et ordre d'abord.

Une fois l'ordre remis, elle pourra jouer un peu avec les enfants ou les faire promener au parc si la météo le permet. Celles qui ont des enfants à récupérer de l'école à midi n'ont pas le temps de jouer avec les touts petits. De plus elles doivent encore nettoyer la cuisine et les

lieux utilisés après le repas. D'ailleurs, plusieurs employées se plaignent des allers retours qu'elles font plusieurs fois par jour. C'est surtout l'effort physique (des douleurs dans les bras et le dos) qu'elles évoquent : la poussette est lourde surtout si elle porte trois enfants (deux petits et un grand sur la planche arrière). Parfois, un enfant est porté en plus sur les bras, parce qu'il ne veut pas marcher.

2. Après-midi

Pendant que les bébés font la sieste, l'employée s'occupe de tous les espaces qu'elle a utilisés : les chambres des enfants (ranger, faire les lits, plier ou repasser leur linge), le salon, la salle de bain, les toilettes. Certaines repassent le linge des enfants ou celui des parents avec l'accord des deux parties. Les heures peuvent ne pas être mentionnées dans le contrat, dans ce cas, elles sont payées au forfait sans être déclarées.

Dyna : « Je repasse tout le linge et ma patronne m'ajoute 50 euros par mois. »

Ourida : « Moi, je repasse le linge des enfants, mais quelquefois les parents me demandent de repasser quelques vêtements, je le fais, mais ils me paient à la fin de la semaine. »

Après la sieste, elles préparent les biberons, les goûters, l'eau et tout est mis dans un sac prévu à cet effet. Les sorties s'effectuent vers 16 heures 30. Certaines sortent un peu plus tôt si, selon les directives des parents, elles doivent passer au centre commercial, au pressing, chez le pharmacien ou le cordonnier.

Une fois qu'elles ont récupéré les grands de l'école, elles se dirigent vers le parc s'il fait beau, sinon elles vont dans les relais[289] pour l'accueil de jeunes enfants et parfois même, elles se rendent sur la grande place de la mairie. Les enfants goûtent, jouent quelques minutes, puis c'est l'heure d'accompagner les grands aux activités (musique, danse, travaux manuels, dessin).

Lorsque le lieu de l'activité est un peu loin du parc, l'employée attend l'enfant là-bas, surtout quand il pleut. Si c'est tout près, elle revient au parc avec les touts petits, elle retournera chercher le grand quelques minutes avant la fin du cours.

Une fois de retour au domicile, l'employée donne le bain aux enfants, les met en pyjama.

En attendant l'arrivée des parents, certaines lisent avec les enfants, d'autres regardent la télévision, et d'autres préparent le dîner pour la famille.

[289] Ces relais existent dans les Hauts-de-Seine, mais pas à Paris.

Après qu’elle a été libérée, une question majeure se pose : combien de temps a-t-elle passé avec les enfants, surtout avec le bébé ? Peut-on estimer ou mesurer l’apport affectif, éducatif et constructif qu’elle lui (leur) a fourni ?

3. Rencontres et groupements des employées[290]

Le lieu favori des employées de garde d’enfant(s) est le parc. Les enfants y trouvent des attractions conçues pour leur âge. Pour les employées, ce lieu leur permet de souffler et de « voir le monde ». Il leur permet de sortir de leur isolement et d’exprimer certaines de leurs souffrances internes. Elles « vident leur sac ».

Elles se regroupent souvent en fonction de leurs cultures, leurs langues d’origine, leurs lieux d’habitation ou même celui des parents. Certaines sont devenues amies, car à force de se côtoyer au parc, elles finissent par se parler, s’écouter, s’échanger des opinions (surtout sur les parents).

Une fois le groupe constitué, les liens entres les employées se tissent et se consolident. Elles sont toutes solidaires et se font confiance. La moindre information est diffusée. Dans un groupe, on peut compter de quatre jusqu’à douze employées.

À Paris dans un jardin d’enfants dans le 14e arrondissement, j’ai pu compter dans un groupe 17 employées, toutes Ivoiriennes et Sénégalaises. À ce groupe, s’ajoutent deux Algériennes et une Mauricienne. J’ai pu identifier trois ou quatre principaux groupes : toutes celles qui sont originaires de l’Afrique noire (même si elles sont nées en France), les Maghrébines, les Asiatiques et les Philippines. Il existe même des sous-groupes. Les Marocaines et les Tunisiennes forment un groupe, les Algériennes en forment un autre. Les femmes kabyles par exemple ne côtoient pas les autres femmes issues de l’Afrique du nord, car elles ne comprennent pas la langue arabe. Elles ont aussi cette graine de haine envers les Arabes, compte tenu de la revendication de la langue berbère des Kabyles.

Les Philippines et quelques Chinoises et Cambodgiennes en forment un autre.

Au début, elles sont deux, trois à se côtoyer, mais, au fur et à mesure qu’elles s’unissent, si elles parviennent à se faire accepter, certaines étrangères arrivent à s’y intégrer, et ce dû au mode de vie qu’elles partagent : les problèmes, contraintes, soucis et conditions de travail difficiles sont les mêmes. Le facteur de leur union est la langue française, grâce à laquelle, toutes cultures confondues, elles deviennent souvent des amies. Personnellement, je les ai

[290] Annexes : PP, 314.

toutes côtoyées, et je n'ai eu aucune difficulté à m'intégrer à chaque groupe.

En revanche, il est très rare de voir une mère gardant ses propres enfants s'intégrer à ces groupes. Les mamans forment alors aussi des groupes. On peut se demander si cela est dû à une honte de leur part, un sentiment de rabaissement ou de supériorité ou tout simplement de peur ?

Fatimata et **Agnès** qui travaillent dans les Yvelines ont remarqué le même phénomène. « Nous les nourrices, on ne se mélange jamais avec les mamans. Les mamans pensent qu'elles sont supérieures aux nounous, c'est pour ça. »

Peut-être que ces employées disent vrai ?!

J'ai moi-même constaté que les éducatrices des crèches privées ne laissent pas jouer les enfants qu'elles accompagnent au parc avec ceux gardés par les employées ou les assistantes maternelles. Pourtant je connais plusieurs mamans qui aiment discuter avec les femmes qui gardent des enfants. Je peux même certifier qu'elles m'ont demandé des conseils concernant leurs enfants.

Le refus tacite des employées de se mêler à la maman s'explique par la méfiance –lorsque celle-ci se situe près du groupe, elles se taisent surtout si elles parlent en français – ou changent de conversation ou communiquent dans leur langue maternelle de peur que cette maman ne rapporte aux parents leurs propos.

Chaque employée est chargée de surveiller les enfants dont elle a la garde – bien évidemment –, mais également jette un œil sur les petits de ses consœurs ; en revanche, jamais elles ne se préoccupent des enfants de la maman venant simplement passer un agréable moment en compagnie de son fils ou sa fille, voire la grand-mère avec ses petits-enfants.

3.1. Sur quoi portent leurs discussions ?

Contrairement au monde des hypermarchés qui n'est pas un lieu où la conscience collective est développée, car les conditions de travail et la pression hiérarchique imposent le silence en travaillant, les employées n'ont pas cette difficulté de communication. Et lorsqu'elles se retrouvent seules, elles s'accrochent au téléphone qui n'arrête pas de sonner.

Au centre de formation un module de jeux est prévu dans le programme. La formatrice **Jocelyne** a accompagné les stagiaires au parc Monceau (Paris) pour leur montrer les différents jeux que l'on peut pratiquer avec les enfants : courir, le jeu de cache-cache, la corde, le ballon

et les balles. Mais la réalité nous a montré autre chose. Je n'ai jamais vu et à aucun moment une employée jouer avec les enfants. Il est vrai qu'elles sont très vigilantes, mais les bébés sont attachés dans les poussettes et les grands jouent entre eux. Les plus difficiles à surveiller sont les enfants de dix-huit mois. Ce sont eux qui posent problème pour les employées car ils vont dans tous les sens et courent du danger. Dans ce cas, ils sont souvent punis (attachés dans la poussette ou assis dans le giron). Cette technique permet aux employées d'être à l'aise lorsqu'elles sont accrochées au téléphone ou se lancent dans leurs conversations que je qualifie d'inutiles.

Au parc, les employées parlent de tout, sauf de leur engagement envers les enfants dont elles ont la charge. Leur premier souci, c'est de parler et de critiquer les parents qui les emploient ou de ceux dont ont parlé leurs copines et connaissances, ou bien de ce qui les concernent, elles. Elles pensent que les parents ne s'occupent pas bien de leurs enfants, ne les aiment pas, sont lassés d'eux.

Un enfant : « Où est maman ? » L'employée lui répond : « Elle est au travail. » Une autre dit : « Elle est au travail pour gagner beaucoup d'argent. » Une autre reprend : « C'est pour quoi faire ? Pour s'acheter un aspirateur, un lave-vaisselle ou un fer à repasser ? » Une autre répond : « Non, c'est pour pouvoir manger à l'extérieur pour ne pas faire la vaisselle. » Une autre dit à l'enfant : « C'est pour qu'elle le dépense chez le docteur parce que tu es tout le temps malade. Regarde comment tu es habillé avec un temps pareil ! » (Un tee-shirt et un manteau, un jour d'hiver où il pleuvait). Une autre dit en se mettant dans la peau de la maman : « Hello docteur, moi je ne travaille pas, mais je n'arrive pas à garder mon enfant. Pensez-vous que je dois le confier à une nounou ? »

Une autre raconte au sujet de la maman dont elle garde l'enfant : « Elle se tape des marques : Christian Dior et regarde les chaussures de son bébé comment elles sont abîmées. Et c'est toujours le grand bazar. »

Les employées ne comprennent pas l'attitude de certains parents qui ne veulent pas que leurs enfants bénéficient des mêmes traitements que tous les autres au parc. **Gisèle :** « Regarde comment il pleure, il veut aller sur le manège, mais les parents ne veulent pas donner de l'argent pour les tickets, je leur ai demandé plusieurs fois, mais ils font comme s'ils n'entendaient pas, et l'enfant leur dit aussi qu'il veut aller sur le manège, mais ils ne donnent pas l'argent. Je m'en fous, il pleure tant qu'il veut. » Certaines plus généreuses en achètent par pitié.

Ammy : « Moi, je le fais de temps en temps, car il me fait pitié. Mais je ne le dis pas aux

parents, j'ai peur qu'ils prennent l'habitude que je sorte de l'argent de ma poche. »

Damia : « C'est bizarre ces parents-là, moi, je trouve souvent de l'argent pour les tickets, mais pour toute la semaine, à raison d'un tour de manège par jour, pas plus. »

La religion est aussi au cœur de leurs conversations. Certaines manifestent leur mécontentement et leur malaise de se trouver dans des milieux où les parents sont pratiquants de leur religion.

Carole : « Avant, j'ai travaillé chez des juifs, c'est les employeurs les plus exploitants de toutes les religions. Ils vous obligent à manger chez eux et vous interdisent de ramener quoique ce soit à l'intérieur de leur maison. Je ne peux même pas acheter mon pain. Ils m'obligent à faire briller leur maison en plus. Le jour de l'entretien, je vous conseille de demander aux parents s'ils sont pratiquants ou pas. »

D'autres rapportent des faits qui sont liés à la consommation de porc qui est interdite chez les musulmans.

Jiji : « Ma copine est assistante maternelle. Le jour de l'entretien, elle a averti les parents qu'elle ne donne pas de porc à leurs enfants. »

À ce sujet, les employées au domicile des parents ne voient pas d'inconvénient au fait de toucher ou préparer du jambon. Elles savent qu'elles n'ont pas le choix, et puis, plusieurs n'ont jamais été pratiquantes.

Damia : « Moi, à plusieurs entretiens avec les parents, ils m'ont demandé si je manipule le porc et si ça ne me dérange pas de le préparer pour les enfants. J'ai dit oui, sans problème. »

Certaines employées ne cessent de se plaindre des animaux au domicile des parents.

Naïma : « Les deux chats sont jaloux, je ne sais pas comment elle *(la maman)* va faire pour le bébé qui va naître bientôt. C'est à cause des chats que je quitte à la fin de l'année. »

Les employées de garde d'enfant(s) sont convaincues que les mamans achètent toutes sortes de magazines de haute couture, de rangement de la maison, de l'immobilier, comme : « Art et décoration », « Habitat », « Les plus beaux intérieurs », « Elle décoration », « Ikéa », etc., mais on ne trouve aucun effet de lecture de ces revues dans leurs maisons. Une mêlée de voix s'exprimant à la fois : « Elles n'ont pas où dépenser leur argent, alors elles le font dans l'achat des magazines. Elles croient trouver la solution dans les pages. La solution est dans la tête mes belles ! » (Éclats de rire). La conversation s'arrête lorsqu'une maman avec son bébé s'installe à côté d'elles.

- **Business**

Certaines font du commerce tout en gardant les enfants. J'ai assisté à des négociations de prix de couture et des ingrédients de cuisine (gâteaux orientaux), à une vente de sous-vêtements, de produits de beauté, de petits sachets de poudre blanche (un produit d'Afrique noire). Ma curiosité m'a poussée à savoir ce que contenaient les sachets, leur prix, et si je pouvais moi aussi en avoir. Celle qui les vendait m'a dit que c'était un produit de beauté conçu uniquement pour les peaux noires (en jetant un regard à sa copine accompagné d'un sourire plein ironique), et que donc, moi je ne pouvais pas en bénéficier puisque ma peau est claire. Depuis, on n'en a jamais reparlé. Était-ce vraiment un produit de beauté ?

Dans un autre square, à Paris, une dame (d'Afrique noire) vient avec un caddie trop plein. J'ai cru d'abord que c'était sa journée de repos, qu'elle en avait profité pour faire ses courses et passait par là pour nous dire bonjour. Eh bien non ! Le caddie était plein de produits de beauté et esthétiques. Du savon, du beurre de karité, des crèmes, des rajouts (mèches de cheveux), des perruques, de la teinte de coloration pour les cheveux, du maquillage, des faux ongles, des collants. Elle vient les vendre à des employées d'Afrique noire. Les transactions se font avec de l'argent liquide. L'employée note sur un petit carnet ce qu'elle a vendu, celles qui l'ont déjà payée et les paiements reportés.

- **Vacances**

Certaines employées ne cessent de se questionner mutuellement sur le retour au pays d'origine. Elles se racontent le déroulement du voyage, le départ, l'arrivée, le temps qu'il fait et surtout elles évoquent les fêtes avec les proches, et parlent des amis et de leurs relations avec eux. Mais elles parlent aussi de ce qu'elles emportent avec elles (nourriture, vêtements, argent), de ce qu'elles donnent et reçoivent. Certaines, très complices, s'invitent mutuellement dans leur pays : « Cette année au mois d'août, tu viens chez moi au Maroc, tu seras logée et nourrie. Et l'année d'après, c'est toi qui viens chez moi en Tunisie, tu seras comme chez toi. » Moi-même j'ai invité chez moi quelques-unes, pour assister au mariage de mon fils. « C'était très sympathique de se retrouver ailleurs, sans les enfants à surveiller ! » ont-elles proclamé.

- **Anniversaires des enfants**[291]

Les espaces verts (les pelouses) ou les petits squares (pour les touts petits) sont très fréquentés par les employées. Les enfants sont en sécurité et ne courent pas de danger pendant qu'elles se livrent à leurs bavardages. N'oublions pas aussi que les espaces verts sont des

[291] Annexes : P, 315.

lieux favoris pour les anniversaires des enfants. Ils invitent tous les copains et copines, accompagnés par celles qui les gardent. Elles apportent des boissons, des gâteaux, des bonbons qu'elles distribuent à tous les présents. On n'oublie surtout pas d'immortaliser ce moment en prenant quelques photos ou en filmant la scène. Les enfants sont très contents et le spectacle est très réussi sous le regard des personnes âgées qui partagent un peu le bonheur de ces petits enfants.

Les enfants fêtent leur anniversaire avec les parents et les proches, évidemment à la date précise. Ils le fêtent avec la maîtresse d'école et les enfants de leur classe. La maîtresse organise un anniversaire pour tous les enfants nés à la même date. Les parents se chargent des gâteaux, des bonbons et des boissons. La maîtresse, elle, s'occupe de décorer la classe avec les guirlandes réalisées par les enfants au cours de l'année. Certaines mamans organisent un autre anniversaire et invitent les enfants de leur(s) amie(s). Mais la « nounou » organise aussi l'anniversaire des enfants et invite toutes ses copines ainsi que les copains des enfants dans le parc. Celles qui font déjà la cuisine chez les parents préparent le gâteau fait maison, achètent des bonbons et des boissons. D'autres préparent tout de chez elles. Elles se donnent rendez-vous au parc, sur la pelouse ou bien sur le parvis de la mairie. Elles prennent des souvenirs avec le téléphone ou un caméscope. L'ambiance est joyeuse. J'ai demandé à certains enfants quel est l'anniversaire qu'ils ont apprécié le mieux ? Ils ont répondu : « Celui au parc avec la nounou ! »

- **Rixes**

Au parc, c'est le beau temps, mais c'est aussi l'orage et la pluie. J'ai plusieurs fois assisté à des scènes de rixes qui se sont déroulées entres employées de garde d'enfant(s), entre celles-ci et les mamans qui gardent elles-mêmes leurs enfants. Une employée m'a aussi rapporté ce qui s'est passé entre elle et la femme de ménage de leurs employeurs.

Au parc, j'ai retrouvé les deux groupes habituels. Les employées essayent d'analyser une situation délicate à laquelle elles ont assisté la veille.

Dyna me raconte : « Elles se sont disputées entre elles à cause des enfants. Elles se sont dit de mauvaises choses. Ce n'est pas bien du tout. Les parents qui étaient présents ont appelé la police. Elles n'ont pas honte. Même moi, elles ont dit de moi que je suis grosse et que je ne m'occupe pas bien des enfants. »

Naïma a recommandé à ses employeurs **Sonia** pour quelques heures de ménage payées au noir. Cette dernière travaille déjà dans une grande surface. Depuis, celle-ci n'arrête pas de

tenter de convaincre la maman de continuer à faire toutes les tâches ménagères et même de récupérer la petite fille après l'école. **Naïma** se sent menacée et risque de perdre son poste d'employée de garde d'enfant(s). Elle est passée alors à l'action, en la surveillant de plus près et en menaçant de tout raconter à la maman. « Comme je connais très bien son passé, je l'ai dévoilé à la maman. Je me suis disputée avec Sonia, parce que la maman lui a ordonné d'arrêter de venir. Et maintenant, c'est moi qui fais tout. Je repasse le linge, je m'occupe du chien et je fais même sortir la poubelle. Rien que pour lui faire savoir qu'il ne faut pas se la jouer avec moi. »

Sur le parvis de la mairie, les enfants, les parents et les employées affluent après la sortie d'école. Par une journée ensoleillée de printemps, les enfants aiment utiliser leur trottinette et courir dans tous les sens. Personnellement, je ne savais pas la raison pour laquelle une employée et une maman se sont accrochées verbalement et corporellement.

Une autre employée m'a expliqué que l'enfant de la maman a renversé la petite fille gardée par Danièle et qu'elle s'est fait mal. Les deux dames n'ont pu conserver leur sang-froid. La maman a dit : « Espèce de négresse, va laver les chiottes de ton employeur, tu es une esclave, tu travailles au noir. » Danièle a ouvert son sac, a pris son titre de séjour et l'a montré à la maman en lui répondant : « Espèce de pouffiasse, tu es jalouse, parce que tu n'as pas un sou pour te payer une garde à ton domicile ! Salope, où es le papa de ton enfant hein ? T'es seule ma pauvre ! » Puis, en un éclair, elle l'a prise par les cheveux, elle voulait la rouler à terre. Nous étions à plusieurs à intervenir au moment pour les séparer.

Dans un autre parc, j'ai assisté un une rixe entre deux jeunes femmes : une maman et une employée. Les paroles qu'elles se sont échangées n'étaient pas moins dures que les précédentes. En revanche, la maman est revenue au parc le lendemain avec du renfort. Elle était accompagnée d'un homme. Les employées ont vite réagi. L'une d'elles a appelé par téléphone la personne pour lui dire d'aller directement à la maison, après la sortie de l'école. Elle lui a aussi conseillé d'en parler à ses employeurs, au cas où il lui arrive quelque chose.

Ce genre de disputes arrive souvent dans les parcs, surtout, lorsque les grands enfants scolarisés et pleins d'énergie se mêlent aux touts petits sans défense. Il est vrai que les mamans laissent jouer leurs enfants comme bon leur semble. Elles discutent elles aussi entre amies, et parfois ce sont les employées qui leur ramènent leurs petits qui franchissent le portail ou se noient dans l'eau du bassin ou la boue.

Quant à l'employée, elle se fait gronder fortement par ses employeurs qui eux, pensent

qu'elle n'a pas eu suffisamment l'œil sur leur enfant. Ils n'admettent ni bobo, ni fracture, ni entorse, ni morsure, ni égratignure. D'ailleurs, c'est pour cela qu'elles préfèrent les attacher dans les poussettes.

À aucun moment, je n'ai vu une employée jouer avec les enfants qu'elle garde. Le souci de ces femmes lorsqu'elles se rencontrent n'est absolument pas de faire bénéficier les enfants de la sortie, mais de chercher avec persévérance des informations utiles liées à l'emploi qu'elles occupent. Ce sont surtout celles qui ne savent ni lire, ni écrire qui viennent demander secours en apportant des documents : le contrat, la fiche de paye, un article de la convention collective qu'une autre employée lui a remis, etc.

Ce qui est frappant en les écoutant : leurs discussions ne porte jamais sur ce qu'elles font avec les enfants. Elles ne parlent jamais de jeux éducatifs ou de l'éveil des enfants.

3.2. Cahier de liaison

Qu'entend-on par le cahier de liaison ? C'est un cahier qui maintient la relation entre les parents et l'employée. Il est tenu très souvent par les mamans. Ce sont elles qui écrivent. Les papas se contentent de les consulter. Nous en trouvons plusieurs modèles : il peut être un cahier d'écolier ordinaire, avec des feuilles simples, en général des feuilles blanches, mais elles peuvent aussi être celles du bureau de la maman, on les reconnaît au logo ou sigle. Sinon, lorsqu'elle n'a pas le temps, elle utilise même une enveloppe de courrier consulté. Enfin, un vrai cahier de liaison[292] est en vente dans quelques librairies. Le seul inconvénient est que ce cahier est conçu par une assistante maternelle professionnelle, pour les assistantes maternelles, mais à quelques différences près on peut l'utiliser au domicile des parents.

Certaines mamans y tiennent beaucoup à ce cahier et écrivent tout[293], à un point où cela énerve l'employée. « Bonjour. Rendez-vous comme prévu à Montparnasse au bord du quai du TGV de 17 heures 50. Je devais être là à 17 heures 30. J'ai les bagages des enfants, j'ai aussi pour eux blouson et manteau, et s'il fait beau emmenez un gilet seulement. Emmenez aussi le Babar *(doudou)* et Gipsy le petit lapin qu'il traîne partout, et qui fait du bruit quand on appuie sur son ventre. Emmenez le petit sac *(3 couches, paquet entier de lingettes, biberon vide)*, je vous laisse ticket de métro pour Julie. Merci de mettre aussi dans le sac son pyjama bleu qu'il avait cette nuit, je n'ai pas beaucoup de pyjamas pour lui, tant pis s'il n'est pas propre. »

[292] Annexes : PP, 340-341.
[293] Annexes : P, 335.

D'autres mettent des phrases, des mots, ce qui complique aussi les choses, parce que l'employée ne déchiffre pas ce que veut transmettre la maman.

Lorsqu'également une employée ne veut courir aucun risque, cette dernière y note tout, afin de ne rien avoir à se rapprocher : « Moi, je préfère écrire tout, comme ça, je suis protégée. Je me méfie des parents, quand tout va bien, ils ne disent rien, s'il arrive quelques chose, tu endosses la responsabilité ! »

En exemple : « 8 heures biberon, vitamines (Uvestérol ou Fluestérol), un yaourt, change (selles dures).

9 heures 50 (selles), bain (Dexeryl pommade), puis dort jusqu'à 11 heures 20.

11 heures 50 repas : un pot de légumes-jambon, un yaourt, un pot de compote de fruit, change (selles).

13 heures 40 – 15 heures 16 dort.

15 heures 50 goûter : un pot de compote de fruit, un yaourt, 100 ml de lait, change (pas de selles).

18 heures 50 : change (selles). »

La veille de Noël, l'employée écrit sur le cahier ce qui suit :

« Est-ce que je vous prépare les pots (nourriture du bébé à emporter avec eux lors de leur déplacement chez les grands-parents) pour demain ? Pourriez-vous me préparer mon chèque s'il vous plaît ? Et n'oubliez pas de me déclarer. Je vous souhaite une année 2010 pleine de joie. » Le lendemain la maman répond par écrit : « Oui pour le chèque, oui pour les pots ! Voici l'emploi du temps des semaines à venir : du 1/1/2010 l'horaire est de 8 heures à 19 heures 30. Du 11/1/2010 l'horaire est de 8 heures 15 à 20 heures. Je vous donne une demi-journée de repos le 22 après midi. Je vais essayer de vous calculer une autre la semaine d'après. »

Lorsque l'employée ne sait pas écrire, elle exécute seulement les consignes que lui laissent les parents. Juliette dit qu'elle n'écrit rien, mais le papa lui explique tout le travail qu'elle doit faire (Juliette garde les enfants et s'occupe de toute la maison).

On trouve aussi l'employée sachant lire et écrire, mais qui refuse de laisser des traces. « C'est une corvée. Dès fois je change bébé et j'oublie complètement d'écrire. Je suis là pour m'occuper des enfants et non de passer mon temps à regarder l'heure à chaque fois et écrire le caca et sa couleur jaune ou verte. »

Certaines employées ont horreur de lire ce que les mamans peuvent leur écrire le matin en arrivant « *Bonjour, pourriez-vous venir demain à 7 heures au lieu de 8 heures 30 ?* »

L'employée pense que c'est une insulte et que la maman ne veut sans doute même pas lui adresser la parole au point de la lui transmettre par écrit : « Pourquoi doit-elle m'écrire alors que je suis devant elle ? C'est un manque de respect pour moi. Je ne suis pas sa chienne. Et elle n'est pas du tout éduquée, car elle n'a pas terminé sa phrase par un "merci !" »

Afifa : « Moi, je leur ai enlevé les mauvaises habitudes. Tu imagines, tu passes ton temps à écrire des imbécillités ! Moi j'écris si l'enfant est malade, s'il n'a pas pris ses repas, si je constate une anomalie durant la journée. »

Voici ce qui peut être noté par quelques parents :

« Bonjour, ne vous inquiétez pas avec ce qui est sur la table. Je rangerai ce soir. Ce petit paquet est pour vous. Bon anniversaire ! Pour midi, Arthur peut manger un petit plat. Pour ce soir, merci de préparer pour les deux une purée et il ya des steaks hachés ou du jambon, plus yaourt ou compote de fruits. Ce n'est pas la peine de relaver les cheveux de Julie. Bonne journée à vous et bon courage ! ».

« Bonjour, merci d'acheter des couches et une ou deux bouteilles de lait. Ne vous inquiétez pas de tout ce qui est dans la cuisine, je m'en occupe ce soir. Bonne journée ! »

Christine : « Pourriez-vous arriver à 7 heures demain matin au lieu de 8 heures 30 ? »

Le cahier de liaison constitue parfois une barrière entre les parents et l'employée et les empêche de communiquer verbalement. L'employée peut mentir sur ce qu'elle écrit, concernant le confort de l'enfant, sur le sommeil et sa durée, sur les pleurs, sur les quantités de repas que l'enfant doit prendre, etc. Les employées disent que les parents, lorsqu'ils rentrent, sont tellement débordés par leur travail professionnel, qu'ils ne veulent entendre que les bonnes paroles. Et elles affirment que « plus on écrit vrai sur ce cahier, plus la tension monte. Alors, on écrit seulement ce que les parents veulent lire et entendre ! »

VI. FACE CACHÉE DU MÉTIER DE GARDE D'ENFANT(S)

1. Dérives constatées du côté de l'employeur

Aux yeux des employées de garde d'enfant(s), les textes de la convention collective n'arrangent que les employeurs. Elles font référence aux signataires de la convention collective qui ne défendent que les parents et leurs intérêts, en instaurant des salaires bas (SMIC) et en jetant du flou sur plusieurs articles mal définis dans la convention, notamment sur ce qui a trait aux tâches ménagères.

1.1. De quoi se plaignent les employées ?

Comme elles sont de bonne foi, elles pensent que les parents le sont aussi, et respectent ce qui est conclu verbalement lors de l'entretien, elles leur font donc confiance. Cette confiance ne sera ébranlée qu'après quelques mois, lorsqu'il y aura quelques surprises sur la fiche de paie ; comme par exemple : les parents mentionnent des jours de congé, alors que ce sont eux qui se sont absentés, ou bien le nombre d'heures effectives ne correspond pas à celui qui est affiché sur la fiche de paie. Les employées seront aussi étonnées par le salaire perçu, qui, pour elles, ne correspond pas au temps de travail fourni. Aussi, ces femmes ne comprennent pas du tout pourquoi les parents se réfèrent à la convention collective une fois que le contrat est signé. Pour elles, seul ce dernier est la règle entre les deux parties. Pour comprendre un peu leur douleur et désarroi face à la puissance des parents employeurs, je cite certains articles de la convention collective qui posent problème et sur lesquels une analyse sera menée à travers les chapitres, avec des exemples à l'appui, tirés du vécu des employées.

Je me rappelle bien avoir distribué ce document à des employées avec lesquelles j'ai noué des relations et à celles que j'ai rencontrées au centre de formation pendant la durée des stages, afin qu'elles puissent y lire leurs droits.

- **Durée du travail : article 15**

La durée du travail à temps plein pour l'employée de garde d'enfant(s) est de 40 heures par

semaine. Mais en général, elle travaille entre 50 et 52 heures, voire 55 heures par semaine. Au-delà des 40 heures, les huit premières heures supplémentaires donnent lieu en rémunération à une majoration de 25 % et toutes les heures effectuées au-delà sont majorées à 50 %. Mais ces heures supplémentaires majorées à 50 % ne sont jamais mentionnées sur la fiche de paie. Soit elles sont récupérées en temps de repos, soit elles sont payées en liquide. Presque tous les parents disent : « Je préfère vous les rémunérer en liquide ou en temps récupéré, on maintient le taux horaire du contrat. » Il serait intéressant d'enquêter auprès des services de la Pajemploi et de l'URSSAF pour voir combien de parents employeurs déclarent ces heures.

Certains parents emploient souvent des astuces pour payer toutes les heures au même prix, ou bien mentir sur le nombre d'heures effectives, comme on le verra dans certains contrats et les témoignages des employées.

Nadia garde deux enfants (garde simple) et effectue le ménage de toute la maison, 50 heures par semaine, mais toutes les heures sont rémunérées au SMIC, sans majoration « On *(ses employeurs)* ne m'a pas dit que je ferai des heures supplémentaires. »

- **Rémunération : article 20/a**

L'employée est rémunérée par le nombre d'heures travaillées, et perçoit un salaire horaire brut, calculé en fonction de sa position sur l'échelle des classifications niveau 2. Dans la convention collective, c'est le tarif horaire qui est légal, mais la réalité nous montre autre chose : souvent, ce sont les parents employeurs qui fixent le salaire (il est toujours fixé au SMIC) et le forfait l'emporte. En fait, ce forfait comprend les indemnités et les majorations des heures supplémentaires.

Au début, le salaire global donne une impression satisfaisante, mais lorsqu'on calcule le nombre d'heures effectuées et les nombreuses tâches accomplies, on se rend compte que le calcul fait apparaître que l'heure est payée en dessous du SMIC.

Voici ce que proposent les parents lors des entretiens :

Mme J. (Paris 6e) propose 1 100 euros net par mois pour la garde simple de trois enfants.

Mme M. (Paris 16e) propose 1 300 euros brut par mois, les tâches ménagères incluses (40 heures). Elle compte augmenter le salaire si elle est satisfaite du travail de l'employée après la période d'essai.

Mme L. (Hauts-de-Seine, 92) ne donne que ce qu'ont déjà donné les anciens employeurs : pour cela, elle réclame les fiches de paie et le contrat de la candidate.

Mme W. (Paris 8e) propose 1 500 euros brut pour la garde simple de trois enfants (50 heures).

Mme B. (Hauts-de-Seine, 92) propose 1 200 euros net pour la garde simple de trois enfants (40 heures).

En ce qui concerne la garde partagée, le salaire est : entre 1 400 et 1 500 euros net par mois pour 50 heures de travail effectif. L'employée aura une journée de récupération par mois.

Sur le terrain, **Maya**, **Dorolo** perçoivent un salaire de 1 100 euros net pour 45 heures par semaine (garde d'enfant(s) simple, plus le ménage et la préparation des repas pour les parents après quelques mois de travail), **Rita** et ses consœurs qui la remplacent (un roulement de 3 à 6 mois pour chacune) touchent 300 euros net par mois (150 euros en France et l'équivalent de 150 euros qui leur sera versé dans leur pays d'origine), et travaillent 24 heures par jour sans arrêt, sauf le dimanche de 4 heures à 18 heures.

Émily gagne 1 200 euros net – après déduction des indemnités de repas et de logement – comme employée de maison (garde de deux enfants et tout l'entretien de la maison).

Ourida : « Je garde trois enfants (*garde partagée*) ; cette année la grande ira à l'école, les parents m'ont avertie qu'ils procéderont à deux choix : soit ils diminuent la rémunération, soit je fais du ménage, ce qui n'est pas conclu dans le contrat. »

Dorolo me montre son contrat de travail, c'est une page écrite à la main intitulée« garde d'enfant(s) » ; elle touche 1 000 euros net. Elle dit qu'elle est payée globalement, mais je ne pense pas qu'elle ait compris ce que cela veut dire. Donc, ne sera jamais mentionné le travail en plus qui sera payé en liquide (repassage, entretien de la maison, heures supplémentaires de garde). Ce salaire est fixé pour chaque mois, mais cette femme ne garde pas seulement les trois enfants, elle s'occupe de toute la maison (ménage, repassage, préparation des repas et courses). En plus, elle est surveillée par trois caméras comme elle l'affirme. Certaines employées expérimentées (elles sont rares), notamment en garde partagée, n'hésitent pas à fixer elles-mêmes le salaire.

Afifa : « Je laisse les parents me proposer le salaire net par mois et le nombre d'heures, si ça ne me convient pas, c'est moi qui leur propose, après, c'est à prendre ou à laisser. »

Damia : « Moi, je calcule d'abord chez moi le taux horaire net s'ils me proposent plus, je prends, sinon je n'hésite pas à leur proposer ce que je souhaite toucher, vu mon expérience et ma qualification. »

Les autres acceptent n'importe quel taux de rémunération, pourvu qu'elles soient recrutées.

- **Indemnités et congés payés : article 16**

L’employée qui travaille à temps plein a droit à cinq semaines de congé payé dans l’année.

Article 16 : « La durée du congé payé annuel est de deux jours et demi ouvrables par mois (ou période de quatre semaines ou périodes équivalentes à 24 jours de présence) de présence au travail, quel que soit l’horaire habituel de travail. »

Souvent les employeurs donnent une semaine en hiver pendant les fêtes de fin d’année, mais parfois ils la donnent quand cela les arrange : par exemple, au mois de novembre ou la deuxième semaine de juillet, parce que cela les arrange pour la Toussaint ou le 14 juillet.

Cela m’est arrivé plusieurs fois. Chaque fin de mois, un de mes anciens employeurs (garde partagée) me remet un tableau[294] où tout est calculé à l'avance : congés payés, jours récupérés, jours sans solde, etc. L'autre famille a rompu le contrat parce qu'ils ont peur que je porte plainte ; Ils m'ont dit que c'est illégal de calculer tout à l'avance.

Dans d’autres cas, cette semaine est fractionnée en un jour dans chaque mois ; et pour les quatre autres semaines, soit elles sont prises durant le mois de congé des parents, soit elles sont divisées encore en 3 semaines et une semaine, si les parents rentrent de leurs vacances plus tôt.

Dans plusieurs cas, lorsque les parents s’absentent et que l’employée ne travaille pas, les jours non travaillés sont déduits du salaire et comptés comme des jours de congé.

Un point très sensible sur lequel les employées s’arrêtent automatiquement à chaque conversation.

Zapaty (Cambodgienne) se confie : « Je ne peux pas partir en vacances, car on ne me paie jamais le mois d’août. Chaque fois qu’ils partent en vacances dans l’année, ils me déduisent les jours que je n’ai pas travaillés, et je me retrouve avec seulement trois à six jours de congés. Ma patronne m’a dit que c’est ça la loi en France. »

Carla (Bénin) : « Cette année, ma patronne m'a remis une feuille où elle a fait tous les calculs pour toute l'année, il ne me reste que 12 jours de congé. J'ai refusé, elle a claqué la porte. Son mari est venu me dire :" Alors, comme ça, vous vous opposez à nous ?" »

Les jours de repos sont mentionnés dans le contrat « samedi, dimanche et jours de fêtes », mais certains parents s'amusent à indiquer uniquement le dimanche, dans ce cas, l'employée ne peut pas refuser de travailler le samedi.

L’indemnité de repas n’est pas un droit, mais certains parents généreux l’accordent à

[294] Annexes : P, 342.

l'employée. L'arrêté ministériel du 23 novembre 2009, publié au Journal officiel du 29 novembre 2009, a modifié les règles d'évaluation des prestations en nature, applicable depuis le premier décembre 2009. Pour le repas, elle est fixée à 4,70 euros (2010), une somme avec laquelle elle ne pourra acheter qu'un grec ou un sandwich sans l'eau et sans le dessert. Et pour le logement, la prestation est de 71 euros. Mais ces sommes sont inclues dans le salaire brut. Et si ces prestations sont fournies par l'employeur, leur coût sera déduit du salaire net de l'employée.

Je rappelle que ce point n'est pas très clair. Beaucoup de ces employées pensent, que participer au coût de leur repas, est une obligation de la part des parents employeurs.

Voici quelques réactions de ces dames :

Yasmine : « Tu es contre les « nounous » toi, c'est du jamais vu ! Tu ne connais pas la loi ! Moi, à l'association *(qui l'a embauchée)*, on m'a dit que le repas est obligatoirement payé par les parents. »

Nina : « Ah oui ! Ils sont obligés de te payer le repas, c'est-à-dire, quand ils te paient "globalement" par mois, il y a le repas dedans. »

L'employeur a l'obligation de lui payer la moitié de la carte orange si elle utilise les moyens de transports pour se rendre à son lieu de travail.

Fayza ne se sent pas bien, car les parents qui l'emploient (des juristes) depuis cinq ans déjà, semblent – d'après ses propos– l'exploiter et lui jouent des tours. Elle les quitte fin juin 2010.

- **Ancienneté, article 9**

« L'ancienneté, à la date de l'événement, s'entend des services continus, effectués chez le même employeur depuis la date d'engagement, du contrat en cours, qu'il s'agisse d'un contrat à temps complet ou à temps partiel. »

Alors l'employée a trois choix : le premier est que les parents essaient de la placer chez leurs amis, futurs parents, ou bien ils lui rédigent un CV qu'ils diffuseront sur les sites internet. Ainsi, elle change de famille, donc, elle perd son ancienneté pour recommencer à zéro.

Ils peuvent aussi lui proposer de rester, surtout s'ils envisagent de mettre en route un autre bébé, mais à côté de cette générosité, ils lui demanderont d'établir un autre contrat qui mettra automatiquement fin à son ancienneté.

Le deuxième choix est qu'elle reste chez la même famille lui proposant de faire quelques

heures de ménage et de récupérer les enfants après l'école.

Dans ce cas, elle peut négocier avec les parents pour qu'ils prennent en compte son ancienneté, mais elle ne percevra plus le même salaire que lorsqu'elle travaillait à temps plein, car le taux horaire est réduit, donc, elle décide de chercher une garde à temps plein.

Souvent la plupart des employeurs préfèrent embaucher une baby-sitter pour les sorties d'école, car cela leur revient moins cher, d'autant plus que celle-ci se chargera du suivi scolaire des enfants et du ménage à la fois.

Le troisième choix est qu'elle change de famille et perde son ancienneté pour recommencer à zéro.

Anne vient d'avoir un conflit avec l'une des deux familles (garde partagée). Elle a demandé à ses employeurs l'augmentation qui a eu lieu en décembre 2007, selon la grille des salaires et de tenir compte de l'ancienneté chez l'une des deux familles. Ses employeurs ont refusé et lui ont demandé de refaire un nouveau contrat, ainsi, elle recommence au point de départ.

Loutfiya n'a pu avoir ses indemnités qu'après avoir menacé ses employeurs : « Je leur ai dit *:* « Ou bien vous me donnez l'augmentation, ou bien on va devant les prud'hommes. Ils ont fini par me les donner. »

Fayza travaille depuis cinq ans chez le même employeur. En 2010, le dernier enfant va être scolarisé, et **Fayza** s'en va. Mais à aucun moment son employeur ne lui a touché un mot sur l'ancienneté. « Cela fait cinq ans que je travaille chez elle, elle n'a jamais augmenté le salaire de 1 400 euros, ni m'a parlé de l'ancienneté. De plus, elle va me licencier fin juin 2010. »

Les consœurs lui ont conseillé d'aller se renseigner à l'inspection du travail et d'exiger de ses employeurs des indemnités avant qu'elle soit licenciée, ce qu'elle a fait.

Latifa garde trois enfants d'une famille depuis huit ans, mais elle n'a jamais perçu d'indemnités.

- **Surveillance médicale obligatoire : article 22**

Toutes les employées du particulier employeur qui travaillent à temps plein sont soumises obligatoirement à un examen médical d'embauche, une visite médicale périodique, une visite médicale de reprise après une absence de plus de trois mois.

Mais d'après mon enquête et mon expérience, depuis sept ans, aucun employeur pour la garde d'enfant(s) n'a jamais demandé à son employée de passer la visite médicale.

J’ai effectué des dizaines de rencontres avec des employeurs et, à aucun moment de l’entretien, cet article n’a été évoqué. D’ailleurs, je connais plusieurs employées de garde d’enfant(s) qui sont diabétiques comme **Afifa**, asthmatiques comme **Blanche**, qui présentent des troubles psychologiques comme **Rabéa** et **Zehouania**.

Juliette a les pieds enflés et ne peut se déplacer vite, et l’enfant de 18 mois qu’elle garde est toujours attaché dans la poussette. Elle dit qu’elle ne peut pas courir derrière lui s’il s’éloigne ou tombe.

Houria boite et ne peut pas courir derrière les enfants.

Certaines ont même des maladies que je ne peux citer ici, mais exercent ce métier. C’est le cas d’**Anne**, une étudiante de 23 ans, que sa maladie a empêché de poursuivre ses études, et qui s’est orientée vers la garde d’enfant(s) (garde partagée), en attendant de meilleurs jours.

Le problème est que les parents n’appliquent pas à la lettre l’article précédent de la convention collective pour empêcher le drame qui pourrait arriver à leurs enfants, si cette employée en plein exercice s’évanouit, s’essouffle, perd le contrôle de son corps ou bien porte atteinte aux enfants.

La personne qui m’a remplacée m’a dit : « Attention, s’ils te questionnent faut pas leur dire que j’ai le diabète, pour l’instant je vais bien, mais si je vois que je ne peux pas travailler longtemps, je vais leur dire que je les quitte, je vais trouver une solution ! »

- **Retraite complémentaire : article 27**

La caisse compétente en matière de retraite complémentaire est l’IRCEM (Institut de retraite complémentaire des employés de particuliers).

Mais le problème qui se pose dans ce cas est que l’employeur a le choix de déclarer son employée sur la base forfaitaire ou la base réelle. En général, le forfait l’emporte, car cela facilite aux parents les calculs (toujours le même nombre d’heures effectives), leur évite de mentionner les heures supplémentaires rémunérées à majoration de 50 %, pour qu’ils paient moins de cotisations. Ce fait n’est pas du tout à l’avantage de l’employée qui perd des points. Et lorsque quelqu’un essaie de leur expliquer logiquement leurs droits, certaines hésitent à prendre la décision de les revendiquer.

Yasmine : « Quand, dès le début, tu commences comme ça (*elle tend le bras en l’agitant de haut en bas pour désigner la fermeté à l’égard des employeurs*), ça peut marcher. Mais une fois que tu t’engages car tu as peur qu’ils ne t’embauchent pas et que tu traînes pour trouver de l’argent à la fin du mois, il est très difficile de hausser la voix ».

D'autres sont courageuses et se procurent la convention, la font lire et expliquer par des gens compétents. Elles s'échangent leurs fiches de paie et leurs contrats pour les comparer. Une fois qu'elles en savent un peu plus et qu'elles sont sûres de ce qu'elles avancent, elles vont plus loin, jusqu'à l'inspection du travail, d'autres vont jusqu'au tribunal. Elles ne se laissent pas faire.

⅄ Non-conformité (ou conformité) du contrat

Marcel Rufo, dans son ouvrage intitulé *Élever bébé* que possèdent presque toutes les mamans, conseille les parents : « Il faut définir noir sur blanc les tâches que vous voulez lui confier avant même la démarche d'embauche »[295].

Si la personne employée par les parents est aussi chargée d'exécuter les tâches ménagères, la question posée est de savoir si sa priorité doit être celle de la tenue de la maison, des courses, du repassage ou celle de l'enfant qu'elle est en charge de surveiller, garder, amuser ?

Dans la réglementation, le contrat doit être établi selon les articles de la convention collective des salariés des particuliers employeurs, mais ce n'est pas toujours le cas. J'ai vu des contrats qui n'ont rien à voir avec la législation du code du travail.

Dorolo ignore la convention collective, jusqu'au jour où on lui remet un document entre les mains ; son contrat est une feuille simple sur laquelle ne figurent ni le repassage, ni la préparation des repas pour la famille, ni le nombre d'heures effectuées.

Pourtant, elle garde deux frères, travaille 47 heures par semaine et s'occupe de toute la maison en plus de la garde.

Elle témoigne : « Je ne suis pas payée par heure, je suis payée par mois globalement. » Elle touche 1 000 euros net.

Sur le contrat de **Dyna,** les heures supplémentaires ne sont pas mentionnées, pourtant elle travaille 48 heures par semaine, mais toutes les heures sont rémunérées au SMIC, sans majoration.

Les parents lui ont dit : « Nous ne pouvons pas mentionner les heures supplémentaires, sinon elles apparaîtront sur la fiche de paye ! »

Elle n'en connaît pas la raison.

Fatima travaille chez deux familles en garde partagée, elle n'a pas de contrat écrit, elle a beaucoup de problèmes avec les parents, car tout se base sur le flou et l'ambiguïté des tâches

[295] Rufo (Marcel). *Op. cit.* Hachette, 2006, p. 173.

qu’elle accomplit ainsi que du montant du salaire qu’elle perçoit. Elle ne se sent pas bien, elle n’arrête pas de me dire qu’elle veut vraiment partir, mais en même temps, elle a peur de se retrouver sans le sou à la fin du mois.

Dalila ne savait pas que les contrats en garde partagée sont solidaires, c’est-à-dire que si l’une des deux familles met fin au contrat, l’autre doit automatiquement trouver une autre famille ou bien elle doit licencier l’employée, sauf si la famille accepte de lui verser la totalité du salaire avant la rupture du contrat.

« La famille de Béatrice a changé de région, alors je me retrouve avec une seule famille et je ne touche que la moitié de mon salaire. Je ne savais pas qu’il fallait qu’ils me licencient ou bien que je garde le salaire dans son intégralité. »

Olivia : « Lorsqu’une famille est partie, je suis restée avec l’autre, mais à la fin du mois ils ne m’ont donné que la moitié du salaire. Il a fallu que je les dénonce à l’inspection du travail. Comme ils n’ont pas trouvé quelqu’un d’autre, j’ai continué à travailler chez eux jusqu’à la fin de l’année, mais la maman me fait beaucoup de chantage. C’est très dur ça. »

- **Nombre, noms et prénoms des enfants à garder**

Les copains, les copines et le futur bébé posent un problème : si l’employée se retrouve avec plusieurs enfants à la maison, elle est responsable d’eux.

Béata (garde partagée) : « Sur mon contrat, le nombre d’enfants que je dois garder n’est pas défini, alors que verbalement, il est conclu que je garde les deux petits (quatre et neuf mois). Chaque fois qu’il y a grève ou que la maîtresse est absente, la maman de Stanislas me ramène en plus la grande fille Victoire (trois ans et demi) ; et la maman de Carine me ramène la fille de son amie pour que je la garde. Lorsque je lui fais savoir que ce n’est pas indiqué dans le contrat que je garde la fille de son amie, elle m’a dit que c’est fait exprès de ne pas définir le nombre et les prénoms des enfants dans le contrat, pour que je garde les autres occasionnellement. Ça, c’est honteux de la part de ces femmes soi-disant cadres. »

Ouridah : « Pour une garde partagée, je touche 1500 euros, mais je garde aussi le bébé qui vient juste de naître, mais son nom n’est pas porté sur le contrat, je ne connais pas la loi. »

Cependant, certains parents ne mentionnent pas le prénom par oubli. Cela m’est arrivé, après la première lecture du contrat, les parents n’ont pas hésité à le modifier à ma demande et ont ajouté le prénom et la date de naissance de l’enfant.

- **Horaires**

Par rapport à son contrat, l'employée travaille 39 heures, en réalité elle n'a jamais quitté le domicile des parents à 18 heures 30, mais vers 18 heures 45, voire 19 heures. Ce temps n'a jamais été rémunéré, sauf lorsqu'il est dépassé. La journée de remplacement du mardi n'est pas toujours le vendredi comme l'indique le contrat. Elle change tout le temps. L'employée n'est jamais sortie à 17 heures 30 le mercredi, mais à 18 heures 45, comme les autres jours. Le jour où elle a réclamé la rémunération, l'employeur a préféré modifier l'emploi du temps : 9 heures 30 – 18 heures 30. Là encore l'employée termine à 18 heures 45.

Quelquefois, l'employée travaille aussi pendant sa journée de repos, les heures effectuées sont rémunérées, mais comme des heures normales et non comme des heures supplémentaires avec majoration. De plus, l'année d'après, lorsque l'enfant a été accepté à la halte-garderie pour une demi-journée par semaine, celle-ci n'est pas rémunérée, l'emploi du temps précédent a été encore modifié (l'employée travaille quatre jours et demi), sans aucun avenant.

Anne : « Ma copine est nourrice à Neuilly (Hauts-de-Seine, 92). Elle a souffert des retards des parents. Un jour elle les a menacés de prendre les enfants et les déposer au commissariat s'ils n'arrivaient pas à l'heure précise chez eux. »

Nyaga : « La maman arrive une demi-heure en retard comme si de rien n'était : "alors ça va aujourd'hui ?" Elle ne dit même pas bonsoir. C'est fou ! »

Damia : « Moi, j'ai travaillé pendant deux ans chez les mêmes employeurs, je ne suis jamais sortie de chez eux à l'heure prévue dans mon contrat (18h30), il y a toujours un quart d'heure à une demi-heure de retard sans rémunération, d'ailleurs, c'est l'une des raisons pour lesquelles je les ai quittés. »

Victoire : « Mes employeurs n'arrivent jamais à l'heure indiquée dans le contrat. Ils passent d'abord au supermarché faire leurs courses, s'arrêtent dans un café pour prendre un pot et discuter avec leurs amis. Depuis que je les ai secoués, ils arrivent à l'heure. En fait, au lieu que je sois chez eux à 8 heures 30, je n'ai pas répondu à leurs appels téléphoniques et je suis arrivée chez eux à 13 heures 30. J'ai dit à la maman : Écoutez, vous, vous aimez arriver très tard le soir, moi, j'aime prendre mon temps le matin et ça sera toujours comme ça. Depuis, elle arrive à l'heure. »

Tazim : « Le contrat n'est jamais respecté en ce qui concerne mes horaires (8 h 30-18 h 30). Je ne termine jamais à 18 h 30, c'est toujours 19 heures, voire plus. Souvent je termine à 20 h 30 sans qu'ils m'aient prévenue. »

- **Congés**

Rose : « Dans mon contrat, mon mois de congé est le mois d'août, mais à chaque fois que les parents s'absentent pour des raisons les concernant et que moi je ne viens pas chez eux, ils me déduisent ces journées du mois de congé. »

Damia : « Les jours de récupération auxquels j'ai droit sont mentionnés sur ma fiche de paie comme jours de congés payés. Cela veut dire que toutes les heures supplémentaires ne me sont pas payées. C'est dingue de vérifier à chaque fois mes fiches de paie, je n'ai pas que ça à faire. »

Dyna : « Les heures supplémentaires qui sont inscrites dans mon contrat ne me sont pas payées avec une majoration, elles sont payées comme les autres heures. »

Lorsque je lui demande de réclamer son droit à ses employeurs, elle répond qu'elle l'a déjà fait, mais qu'ils lui ont expliqué que s'ils le font, ils payeront beaucoup trop d'impôts.

Afifa : « Ils font semblant de ne rien savoir sur la garde partagée. Ils ont mis : " les jours fériés, c'est dimanche et jours de fêtes", comme ça ils vont m'appeler pour garder les enfants les samedis, s'ils (les parents) veulent sortir. Chacun a rédigé le contrat à sa façon, ce que j'ai refusé. »

- **Travail supplémentaire non rémunéré**[296]

Les parents cadres sont pris au piège par le fait que le travail domestique les attend toujours, alors, ils n'hésitent pas à le déléguer aux employées qui gardent leurs enfants.

Les contraintes majeures que redoute chaque employée en arrivant le matin au domicile de ses employeurs sont diverses, mais toutes sont confrontées à des problèmes de travail non rémunéré effectué en plus de ce qui est lié aux enfants. Toutes les employées témoignent avoir beaucoup travaillé sans aucune reconnaissance : « profiter des gens sans que ces derniers puissent en retour se défendre, ou s'opposer à cette exploitation jugée inhumaine et non fondée ». Pourtant, tous les professionnels de la petite enfance pensent qu'il est grave de demander à l'employée d'accomplir des tâches ménagères (même si celles-ci sont rémunérées) et de l'entretien du domicile en sus de la garde des enfants. Leur avis est formel : « on ne peut pas s'occuper des enfants en bas âge et en même temps faire le ménage ». Sylviane Giampino attire l'attention « sur ce dilemme qui est grave parce que lorsque les parents rentrent, ils vont voir si l'enfant est propre, si la maison est rangée, mais ils ne savent toujours pas évaluer le temps relationnel invisible et impalpable qui va être passé par la personne qui s'occupe de l'enfant. Or, l'enfant a besoin de ce temps relationnel »[297].

[296] Annexes : PP, 333-335-336-337.
[297] Giampino (Sylviane). *Les femmes qui travaillent sont-elles coupables ?* Interview de Françoise Heil dans

Le professeur Rufo a bien averti les mamans : « Ayez à l'esprit que s'occuper d'un bébé prend du temps et que vous ne devez pas être exigeante sur le plan du ménage »[298].

Toutes les employées disent avec beaucoup d'amertume : « Si c'est facile de garder les enfants et de faire tout le ménage, pourquoi les parents alors ne le font pas ? C'est parce qu'ils nous prennent pour des bonniches ! Ils se croient supérieurs à nous, c'est ça qui se passe dans leurs petites têtes d'oiseaux ! »

Les employées se sentent mal dans leur personne, ressentent la non-reconnaissance et de l'humiliation de la part de leurs employeurs, Car « introduire un mode de rangement et de nettoyage qui n'est pas respecté par la suite par les parents et les enfants, est source de frustration et peut-être ressenti comme un désaveu »[299].

Damia : « J'ai dégagé de l'espace dans la chambre des enfants, j'ai tout nettoyé, rangé avant de partir, le lendemain, j'ai trouvé le grand bazar et les enfants m'ont dit que c'est papa qui a fait ça. J'étais hors de moi. Ce n'est pas facile, je n'ai rien compris : quand on ne touche à rien, on nous dit pourquoi, quand on remet de l'ordre, ils n'en veulent pas. »

Béata : « Hier, le papa m'a traitée de "mongole", parce que je ne me suis pas occupée de leur véranda (*il faut baisser les rideaux lorsqu'il pleut*). Et quand je lui ai dit que je n'ai pas fait attention, il m'a dit qu'il faut être "mongole" pour ne pas faire attention à ça. »

Sylvie : « La fille (seize ans) laisse traîner ses chaussettes, ses baskets dans le salon. Lorsque je lui demande de respecter ce que je fais (je n'arrête pas de ranger toute la journée) et de les ranger, elle appelle sa maman au téléphone pour se plaindre. »

Ammy : « Les parents laissent les enfants jouer dans leur chambre sans les surveiller. Ils jouent à cache-cache dans l'armoire. Chaque matin, je dois replier tout le linge et le remettre à sa place, cela me prend du temps et je suis fatiguée de le refaire tous les jours. »

La question que l'on se pose est doit-on remettre les locaux en ordre quand on les trouve dans un état lamentable ?

Certaines employées très pointues sur l'ordre des choses disent qu'elles se sentent mal, car le désordre les déstabilise dans leur fonction principale qui est l'entretien et l'éveil des enfants. Je les comprends parce que je fais partie de cette catégorie. **Dalila :** « Moi, je ne peux pas travailler dans la saleté. Quand j'arrive, je nettoie tout, la cuisine, la salle de bain, les toilettes et le salon. »

« Réalités familiales », n° 56-57, mars 2001.

[298] Rufo (Marcel). *Op. cit.*, p. 173.

[299] Labruyère (Chantal), Fournier (Christine), Causse (Lise). *Op. cit.*, 1998, p. 98.

Ces femmes travaillent beaucoup et effectuent plusieurs tâches qui ne sont pas du tout liées au métier pour lequel elles sont appelées.

Damia : « Sur six familles où j'ai gardé des enfants, il n'y a que deux familles où je n'ai pas fait de ménage. J'avoue que tout est en ordre, tout est rangé et tout est propre, même les biberons du soir sont lavés et rangés. Lorsque j'arrive, c'est pour m'occuper de l'enfant. Mais c'est très rare, car dans les autres familles, c'est le grand bazar. Dans certaines maisons, on trouve la propreté, mais jamais l'ordre. Il faut vraiment avoir des nerfs en acier pour pouvoir remettre de l'ordre dans leurs maisons et répéter l'action chaque jour. »

Amélie : « Si vous avez l'occasion, pouvez-vous passer au pressing situé au coin de l'Intermarché avec ce ticket ? Il reste deux choses à prendre : un pantalon et une petite robe de cérémonie pour Julie. C'est payé, ne vous inquiétez pas, merci beaucoup, à demain. ! », « Aujourd'hui, Julie va au centre de musique, merci de leur demander si c'est le dernier jour, à ce soir. »

« Damia, bonjour ; si vous passez par la place, pouvez-vous aller chercher à la pharmacie les médicaments qui manquaient pour les enfants, il n'y a rien à payer, il faut juste donner ce bon, merci ! ».

Anne : « J'espère que vous avez passé un bon week-end, Maria (*sa belle sœur*) vous remercie encore pour Charlotte (*bébé de quatre mois que j'ai gardé bénévolement*), ils ont déménagé ce week-end à Boulogne »

Dyna : « Le repassage n'est pas écrit dans mon contrat, mais ma patronne me donne en plus 50 euros par mois, mais souvent je suis essoufflée car je ne termine jamais. Il y a beaucoup de linge, chaque jour j'ai deux corbeilles pleines. Mais depuis que tu (moi)[300] m'as m'as dit l'autre jour, et que je lui ai dit que ce n'est pas écrit dans mon contrat, elle ne me le demande plus. »

Damia : « Dans mon contrat il n'est pas écrit que je donne le bain aux enfants. Trois mois après, le papa me demande de le leur donner car la maman rentre tard. J'ai accepté et c'est devenu une règle et une obligation de tous les soirs. Lorsque je leur ai dit que ce n'est pas écrit dans mon contrat, la maman m'a dit que c'est écrit dans la convention collective. Lorsque je me suis posé la question : à quoi sert donc le contrat puisque la référence est toujours la convention collective, le papa a répondu : "Attendez, vous parlez quand-même à un docteur en droit social, allez-vous renseigner chez n'importe quel avocat, la convention collective s'applique au-delà du contrat, le contrat respecte la convention collective". »

[300] J'avoue que j'en ai aidé beaucoup à lire la convention collective et à leur expliquer le contenu.

Emylie : « Ma patronne, au début avait une femme de ménage, mais après quelques mois, c'est à moi qu'elle a demandé de lui faire le ménage, lorsque l'un des deux enfants est à l'école. Je n'ai pas dit non, car j'ai besoin de travailler. »

Afifa : « Les parents m'empêchent de sortir quand ils ont des travaux de rénovation à la maison. Je dois surveiller le peintre et le plombier. »

Damia : « Moi, j'ai attendu plusieurs fois le facteur et je signe à la place des employeurs, j'ai attendu le passage de l'agent de l'EDF, les livreurs du bois et des meubles, j'ai surveillé la cave et il fallait que je m'assure que rien n'avait bougé après le départ des intervenants. »

Béata : « Le papa de Carine me fait ch... Il me demande d'aller poster son courrier, puis d'aller retirer un colis recommandé de la poste, puis de passer chez le cordonnier chercher ses chaussures. Alors là, j'ai dit : ça suffit monsieur, je garde vos enfants, mais je ne suis pas votre femme de ménage. »

Ammy : « J'ai quatre enfants en garde partagée ; c'est ce qui est écrit sur mon contrat. Mais ce mois-ci, je leur fais à manger (*aux parents*), la première fois on me dit : peux-tu nous rendre service, car on rentre tard ce soir ? Je le fais et après ça devient une habitude, chaque jour, on vous laisse sur la table ce que vous devez préparer et la machine ne s'arrête pas. Moi, je ne peux pas le refuser. »

Rose : « Le ménage n'est pas écrit dans mon contrat, mais comme je tiens beaucoup à l'hygiène, j'en fais un peu. Maintenant, c'est devenu une obligation. Ils me crient : pourquoi vous n'avez pas fait les carreaux ? Pourquoi vous n'avez pas sorti la poubelle ?» Rose est une jeune femme très douce et adorable, elle considère que répondre à ses employeurs est un manque de respect, il a fallu que les femmes du groupe fassent pression sur elle pour qu'elle en parle avec ses employeurs et les avertisse que si ça continue, elle ira les dénoncer à l'inspection du travail.

Grace : « Je fais la garde partagée. Avec la Française je travaille bien, mais quand je suis chez les Juifs, je suis épuisée. Ces derniers, la semaine où je ne suis pas chez eux, ils m'apportent les bébés et leur linge pour que je le repasse chez l'autre famille. Ils n'ont pas de cœur ces gens-là. »

Sylvie : « Il y a beaucoup d'abus. Les parents sont divorcés, la maman sort pratiquement tous les soirs et je suis obligée de passer la nuit chez elle pour surveiller l'enfant car je ne peux pas l'abandonner tout seul, il me fait de la peine. »

Certaines employées ont la langue bien pendue, elles osent dire aux parents ce qu'elles pensent d'eux et ne se gênent pas pour les rappeler à l'ordre. Alors, ils se fâchent et même

quelques fois deviennent harcelants ou menaçants.

Sidette est en garde partagée. Elle affirme que lorsqu'elle arrive chez une famille, le papa lui tend une feuille et lui dit : « Voici la feuille que ma femme vous a laissée. » **Sidette** la prend et lit : « N° 1 faire les lits, n° 2 faire la vaisselle, n° 3 repasser le linge dans la corbeille. » « J'ai pris la feuille que j'ai déchirée en deux, j'ai gardé la moitié écrite et j'ai laissé sur la table l'autre moitié. Je n'ai rien fait. Lorsque la maman est arrivée, elle m'a demandé des explications et je lui ai répondu "Je suis en garde partagée, ce que vous me demandez n'est pas écrit sur mon contrat, je ne suis pas votre femme de ménage madame !" Je suis allée vers l'association qui m'a embauchée, la maman était hors d'elle. »

Angélique : « Depuis, ils vous disent bonjour avec le cœur gros, ils vous répondent avec un oui ou un non ou ok. »

À partir de là, la communication verbale s'efface entre les parents et les employées ; celles-ci alors persistent et signent, et rappellent les parents à leurs responsabilités, en écrivant toutes leurs remarques destructrices sur le cahier de liaison. Quelle vengeance !

D'autres se voient encore humilier davantage.

Sylvie : « Quand je leur ai dit que ça (le désordre) me dérange, on m'a dit : on vous a rien demandé, si ça vous gêne, eh bien faites-le ! »

Fatou : « J'ai dit à ma patronne :"à partir de demain, je veux que vous me laissiez l'évier propre et le salon rangé". Elle m'a répondu : "Ici, je suis chez moi, je fais ce que je veux, ce n'est pas à vous de me donner des ordres". Elle est vraiment dingue, elle croit que je suis sa bonne ! »

Damia : « Pendant la sieste du bébé je suis passée dans la cuisine. J'en avais pour plus de deux heures 30, jusqu'au réveil de l'enfant. Le soir lorsque le papa est rentré, j'ai voulu lui montrer l'état des lieux que j'utilise pour lui faire comprendre indirectement que c'est comme ça que je dois les trouver quand j'arrive chez lui. Eh bien, ce con ne m'a même pas laissé le temps de lui expliquer. Il m'a dit : "Écoutez, j'en ai marre. La prochaine fois, je vous inflige même la machine à laver !". C'est terminé ! »

Elles se rendent compte qu'en retour, tout est calculé, mesuré avec parcimonie et elles se sentent flouées, humiliées.

Mais la plupart acceptent tout et se soumettent aux exigences des parents. Est-ce normal et naturel de donner un coup de main, parce que cela se pratique dans leur culture ?

Certaines employées, orgueilleuses, disent qu'il n'est pas possible de ne pas mettre la main à la pâte, tout en insistant : « Je veux bien le faire pour lui donner un coup de main, mais je

refuse qu'elle pense que je le fais par obligation ou par peur. »

Mais comment faire savoir à l'employeur qu'il doit penser que sa salariée ne le fait pas par obligation ou par peur ?

En fait, ces femmes se justifient par le fait qu'elles sont élevées dans des milieux où elles ont appris à être sensibles à la vie quotidienne des autres. Et puis, la conception du foyer conjugal n'est pas du tout la même chez les femmes en France que chez les étrangères employées. Dans les cultures de ces dernières, le domicile est l'un des piliers sur lequel repose la continuité de la vie conjugale. Certaines employées issues des milieux défavorisés, se représentent et imaginent le domicile spacieux des parents comme si c'était le leur. Alors elles se permettent de ranger, de laver, de repasser, de faire briller, même si les parents ne leur ont rien demandé.

1.2. Conséquences du non-respect du contrat

Les parents, surtout les jeunes, ne se réfèrent pas à la convention collective, lorsqu'ils décident de rompre le contrat ou de licencier l'employée.

La directrice du groupe **ARITAS Formation** déclare que « les jeunes parents connaissent rarement leurs droits et leurs devoirs, C'est un tort »[301].

Danièle : « Moi, j'ai gagné au procès 8 000 Euros. En fait, j'étais harcelée par mes voisines de palier (coups et blessures) et j'ai porté plainte au commissariat, après avoir averti mes employeurs que je m'absentais pour la matinée. Ils étaient d'accord, mais quand je suis revenue chez eux pour reprendre le travail, ils m'ont chassée, car ils ont perçu le fait que j'aille me plaindre au commissariat comme un signe que je faisais partie de la racaille. Alors je les ai attaqués et j'ai gagné 8 000 euros, pas mal hein ? »

Angélique raconte qu'elle a exercé pendant une année chez deux familles (garde partagée), un incident s'est produit : « J'ai fait entrer les deux enfants (onze et dix-huit mois) à l'intérieur de la maison et je me suis retournée pour faire rentrer la poussette, car il pleuvait beaucoup. Alors le vent a poussé la porte qui s'est refermée derrière moi. Du coup, je me suis retrouvée à l'extérieur de la maison et les enfants à l'intérieur. C'est ce que je ne souhaite à aucune autre « nourrice ». J'ai appelé les parents tout en gardant mon calme et je n'ai pas cessé d'attirer les enfants vers la porte, en leur parlant et en faisant comme si c'était un jeu de

301 Urda (Daniela). *Les meilleurs sites pour piloter votre carrière.* « Management », juin 2005.

cache-cache. Finalement tout s'est bien passé, mais le lendemain, quand je suis arrivée devant la porte les parents n'ont pas voulu m'ouvrir et ils m'ont dit : "Allez-vous-en, vous avez commis une faute grave, vous êtes virée." J'ai d'abord appelé la police pour le constat, puis je les ai entraînés aux prud'hommes, finalement, ils avaient peur de trop perdre, nous nous sommes quittés à l'amiable et j'ai gagné 4 000 euros. Ma copine, elle, a gagné 9 000 euros. »

Il faut signaler ici que les parents tremblent à l'idée qu'on leur parle des prud'hommes ou de l'inspection du travail. Les gens qui ont à faire à leurs services ont la chair de poule avant même de franchir la porte. J'ai eu un litige avec une agence de recrutement qui ne voulait pas me payer un mois de salaire, parce que ses services ont égaré les tickets correspondant aux heures que j'ai effectuées, que j'ai remis. Alors, je suis allée à l'inspection du travail, juste pour me renseigner et me faire expliquer mes droits. Le monsieur qui m'a reçue et qui a bien compris les magouilles de certaines sociétés qui abusent des salariés, m'a dit de manière tonitruante : « Écoutez, vous venez vous plaindre, mais vous ne voulez pas les punir. Vous croyez que je vais les supplier pour qu'ils vous donnent vos droits ? Moi, je débarque chez eux dans la journée et je leur casse la baraque, c'est simple ! »

1.3. Travail informel

Dans le métier de garde d'enfant(s), le travail au noir est fortement et vivement présent, qu'il s'agisse de la garde chez les assistantes maternelles ou bien au domicile des parents. Les « nounous » au noir « sont très nombreuses en Île-de-France, même s'il n'existe aucune statistique officielle. »[302] En général, des femmes se postent à l'entrée des écoles aux horaires de sorties des écoles, « Je regarde celles enceintes et je leur demande si elles cherchent quelqu'un pour garder le futur bébé »[303]. « Les tarifs sont de 1 700 euros pour 3 enfants »[304].

La création du CESU (chèque emploi service universel) pour lutter contre le travail au noir, et « embaucher au noir est passible d'une amende de 750 euros, quant à l'employée, elle risque jusqu'à 1 370 euros »[305]. Les propositions pour garder les enfants émanent des deux côtés : parents et candidates.

L'enquête réalisée par Bruno Punel portant sur les parents « qui font garder leurs enfants

[302] Punel, (Bruno). *Op. cit.*
[303] Punel, (Bruno). *Op. cit.*.
[304] Punel, (Bruno). *Op. cit.*
[305] Gantois (Evelyne). Responsable du service social PMI de Paris.

au black »[306] montre que le travail au noir est toujours lié au manque d'assistantes maternelles et à la demande croissante des parents. Celles-ci récupèrent – après l'école – les frères et sœurs de ceux qu'elles gardent légalement, à l'insu des contrôleurs de la PMI.

Guillaume Dumur, responsable du service mode d'accueil du conseil général des Yvelines, déclare que les assistantes maternelles agréées sont rarement suivies par ses services, ce qui leur donne la liberté de faire à leur guise : « Nous leur envoyons des courriers successifs, mais nous ne poursuivons ces personnes que très rarement. Les visites des assistantes maternelles sont aléatoires et on se fixe l'objectif d'un contrôle par an. Les puéricultrices contrôlent là où il y a des situations problématiques »[307].

Mais d'autres raisons poussent les parents à proposer à leurs employées du travail rémunéré mais non déclaré. Ils justifient cela par les fortes sommes d'impôts qu'ils payent à l'État : « L'avantage, c'est que cela me coûte moins cher qu'une vraie nounou : 300 euros par mois pour 45 heures par semaine »[308].

Pour certains parents, cela se résume ainsi : « L'essentiel, c'est que mon fils soit bien gardé et en sécurité avec la nounou »[309].

Une fois que les parents récupèrent les enfants, ils n'hésitent pas à demander à l'assistante maternelle de venir chez eux pour leur faire le ménage ou garder les enfants la nuit quand ils organisent des sorties nocturnes.

Je connais plusieurs de ces dames et certaines sont mes amies.

Elles vont chez leurs employeurs tous les samedis matin pour effectuer des tâches ménagères, pour 20 euros de l'heure au black.

J'ai rencontré également des femmes à qui les services de la PMI ont refusé l'agrément, parce qu'elles ne maîtrisent pas la langue française, elles vont tous les matins au domicile des parents chercher les enfants qu'elles gardent chez elles jusqu'au retour des parents.

Presque toutes les femmes qui ne travaillent pas, parce qu'elles ont leurs propres enfants en bas âge, gardent des enfants contre ce type de rémunération et également celles se rendant au domicile des parents pour effectuer des tâches domestiques, et si elles ne sont pas disponibles, elles envoient leur filles à leur place.

Parfois, les employées demandent elles-mêmes d'être ainsi payées afin d'échapper à la suppression de leurs minima (comme l'aide de la CAF ou de la mairie), comme on le verra

[306] Punel (Bruno). *Op. cit.* Enquête parue dans le journal « 20 Minutes », rubrique, « Grand Paris ». Jeudi 03-07-2008.
[307] Punel (Bruno). *Op. cit.*
[308] Punel B. *Op. cit.*.
[309] Punel B. *Op. cit.*.

dans les témoignages.

Lors de mon enquête, j'ai réalisé que le travail au noir se divise en trois secteurs :

- celui partiellement déclaré et donc, pour les heures supplémentaires non liées à la garde d'enfant(s) – soit repassage, ménage, courses, etc. – réglées en espèces ;
- celui totalement payé de cette manière pour de multiples raisons ;
- celui que je nomme « esclavage moderne », très dangereux pour les parents employeurs et portant atteinte à l'employée, dans sa personne (pour ce qui est de sa dignité, voire de son statut vis-à-vis de la réglementation française).

Yasmine : « Tu sais, au début, j'ai travaillé au noir, avant que j'aie mes papiers ! »

⅄ Travail partiellement déclaré

Il n'y a aucune employée de garde d'enfant(s) dont toutes les heures effectuées sont déclarées. Ce genre de travail se négocie en général entre l'employeur et l'employée au moment de l'entretien.

Afifa : « Pour les deux familles, je touche 1 550 euros net par mois, mais sur la fiche de paye figurent seulement 1 400 euros, les 150 euros qui restent, je les reçois en liquide. »

Mme M. (Paris 16e) m'a proposé un salaire de 1 350 euros net par mois, pour 35 heures de travail par semaine, mais elle ne veut déclarer que 1 000 euros sur la fiche de paye.

Lorsque j'ai refusé et que je lui ai indiqué que chaque centime qu'elle me verse doit figurer sur la fiche de paye, elle m'a répondu : « Je peux faire un effort et aller jusqu'à 1 100 euros. Le reste, je vous le donne en liquide et je peux même augmenter votre salaire si je suis satisfaite de votre service. »

Pour me convaincre, elle me montre la fiche de paye de son ancienne employée, sur laquelle figure un montant égal à 560 euros net. Lorsque je lui ai fait savoir qu'elle n'a pas respecté la convention collective et que c'est indigne de donner cette somme à cette employée, elle s'explique en toute franchise : « Non ! Je lui donne exactement ce que je vous propose, mais comme la dame est enceinte et qu'elle ne veut pas perdre ses prestations qu'elle perçoit de la CAF, donc je lui donne le reste en liquide. Et puis moi, je ne peux pas vous donner plus que 1 100 euros sur la fiche de paye, car je paye déjà beaucoup d'impôts. »

Mme B. (Paris 2e) : « Le mercredi, vous viendrez la matinée seulement à des heures variables, mais je vous paie au black donc en liquide. »

Pourtant cette dame m'a fait savoir qu'elle est une adhérente de la FEPEM, donc elle connaît forcément les lois qui régissent ce travail.

Mme B. (92) : « Vous nous faites le repassage et vous entretenez la maison pour 40 euros par semaine, mais qui ne seront pas déclarés ! »

⅄ Travail non déclaré

Hajer, une jeune maman de deux petites filles de deux et trois ans, habite Saint-Denis (93). Elle vient à ma rencontre à la sortie de la station de métro La Basilique. Dans la poussette double, il y a sa fille de deux ans et un très beau garçon blond aux yeux bleus. La grande fille marche en s'accrochant à la poussette. **Hajer** me semble inquiète. Elle regarde de gauche à droite, en arrière, toute craintive. Elle me dit : « En ce moment, les assistantes sociales rôdent partout, j'ai peur qu'elles me voient avec un bébé blond alors que moi et mes enfants sommes bruns. Elles vont me demander l'agrément, mais moi, je le garde au noir chez moi ».

Mélanie est professeur des écoles et mère de deux garçons (trois ans et dix-huit mois). Elle me raconte la vie dure qu'elle a menée pour trouver quelqu'un qui s'occupe de ses enfants pendant qu'elle, s'occupe des enfants des autres à l'école. « J'ai une « nounou » les journées où je vais travailler à l'école. Je lui donne 21 euros par jour au noir. C'est mieux qu'une assistante maternelle agréée. Elle est super, on dirait leur vraie grand-mère ! Je l'ai connue par l'intermédiaire de ma mère qu'elle connaît très bien [...] Non ! Elle, c'est ça ! Elle ne travaille qu'au black ! »

Fatima garde 3 petites filles (garde partagée) qu'elle récupère de l'école et les garde toute la journée du mercredi. Son salaire est de 600 euros par mois, mais elle dit qu'elle est satisfaite de cette somme, car « En fait, je garde la nuit d'autres enfants au noir ! »

Saâdia a gardé des enfants au domicile des parents pendant très longtemps. Cette année, elle dit qu'elle est fatiguée de ne pas être payée au juste travail qu'elle accomplit. « Je reçois chez moi ce garçon de huit mois pendant quatre jours par semaine, je ne suis pas déclarée et sa mère me paye au noir. Je fais ça en attendant que ma fille ouvre un restaurant, pour l'aider dans la cuisine. »

Farida : mère de deux enfants (deux et quatre ans), elle cherche un petit « boulot » mais en vain. Après que les services de la PMI lui ont refusé l'agrément d'assistante maternelle, parce qu'elle ne maîtrise absolument pas la langue française, elle s'est lancée dans la garde des enfants au noir. Depuis deux ans, elle garde illégalement un bébé et une fille qu'elle récupère après la classe occasionnellement.

Sonia est caissière dans un grand centre commercial de produits alimentaires. Elle y travaille à temps partiel et termine ses journées à 15 heures. Le temps qui lui reste de la

journée, elle le passe auprès des enfants qu'elle récupère après l'école et les garde au domicile de leurs parents. Elle est rémunérée sans être déclarée. « Cela me fait de l'argent de poche et ça me permet de faire aussi mes courses de la semaine. De plus, le mercredi je fais un peu de ménage et j'ai presque un autre mois de salaire. Qu'est-ce que tu veux, sans ça, je ne m'en sortirais jamais ! »

Adida (49 ans, sans enfants) est en France (regroupement familial) depuis deux ans. Elle travaille dans un centre de loisirs à Paris, quatre jours dans la semaine (sauf le mercredi). Mais à côté de ce travail légal, elle court pendant les heures libres chez les particuliers pour faire le ménage et le repassage. Elle me dit : « Je préfère ne pas être déclarée, sinon, je perds les aides sociales. Au noir, je touche au moins 700 euros par mois »

Les parents dont les enfants sont handicapés souffrent de ne pas pouvoir placer leurs enfants dans des structures collectives, mais il y a aussi des parents qui n'ont pas confiance en ces structures, ils préfèrent faire garder les enfants à leur domicile.

Djamila, mère de trois enfants et en situation irrégulière, a gardé des enfants au noir depuis son entrée en France en 1997.

« J'ai même gardé des enfants handicapés, ça ne m'a posé aucun problème et les parents sont satisfaits de mes services. »

En 2008, elle a obtenu sa régularisation et elle tente de trouver des enfants à garder, mais elle souhaite vivement être déclarée. « J'en ai marre de garder les enfants au noir, les parents vous sucent jusqu'à l'os, et ils me donnent ce qu'ils veulent, mais je n'ai pas le choix. »

Afifa : « Au début, elle me payait au noir en attendant qu'elle trouve une famille pour la garde partagée, mais quand elle m'a supprimé toutes les heures supplémentaires que j'ai effectuées, je l'ai menacée d'aller à l'inspection du travail et leur dire qu'elle ne veut pas me déclarer, du coup, elle m'a remis mon chèque complet. »

Maya : « Tu sais, dans ce métier on ne risque rien, personne ne sait qu'on est en situation irrégulière, en général, les « nounous » sont solidaires, personne ne peut te signaler. » Elle me dit qu'elle touche 800 euros par mois.

⅄ Esclavage moderne

« Les activités de type domestiques niées et déniées comme véritable travail donnent lieu à des rapports d'exploitation qui ne sont pas étrangères aux formes d'emploi aliéné (d'esclavage ?) qu'ont pu connaître les domestiques du siècle dernier »[310].

---

[310] Alonzo (Philippe). *Femmes employées.* L'Harmattan, Paris, 1996, p. 88.

Dans un documentaire intitulé *Petites bonnes* (Éditions Son et Lumière, ARTE), Bruno Ulmer et Florent Mangeot nous montrent des jeunes Marocaines arrivées en France clandestinement et exploitées par des proches.

En effet, au Maroc, l'esclavage de jeunes filles est d'actualité ; souvent, dans des villages reculés, les pères présentent leurs filles à des courtiers qui cherchent à placer des petites bonnes en ville.

Cependant, plusieurs associations[311] se battent en France pour dénoncer et réprimer l'esclavage, tentent de libérer ces femmes et les rendre à la vie normale. Mais dans le cadre du métier de garde d'enfant(s) au domicile des parents, on n'a pas encore osé aborder le sujet de l'esclavage.

Peut-être que ce travail saura lever le voile.

Durant deux ans successifs, j'ai côtoyé des employées étrangères qu'on fait venir en France pour servir des familles gratuitement, un phénomène que je qualifie d'esclavage moderne.

Les jeunes femmes décrivent la maison du grand-père au Sénégal comme « une maison immense, et nous travaillons toutes chez lui ».

Lya, 22 ans (Sénégal) vient de remplacer **Madeleine, 29 ans** qui, elle, a déjà remplacé **Ritta, 50 ans.** Cette dernière a remplacé une autre **Madeleine** que je n'ai pas rencontrée (elle m'a été décrite par mes consœurs).

En deux ans, j'ai connu cinq femmes qui se sont succédé pour travailler en France chez la fille d'une haute personnalité au parlement sénégalais.

Madeleine : « Les grands-parents (*le grand-père est Sénégalais, la grand-mère est Française*) habitent au Sénégal, leur fille est mariée à un Français. Ils m'ont fait venir ici et je repars dans 6 mois, le temps du visa. »

Ce grand-père obtient un visa de 6 mois pour chacune de ces femmes. Elles disent qu'il est très connu là-bas et qu'il a des connaissances à l'ambassade de France. Dès que le visa de l'une d'elles expire, une autre la remplace et ainsi de suite, elles font un roulement. Le voyage est payé par les grands parents, une fois arrivées en France, elles occupent une chambre au rez-de-chaussée du domicile des employeurs situé dans les Hauts-de-Seine (92).

Ritta dit qu'elle n'a pas de mari dans son pays, elle est originaire du Cap Vert et travaille au Sénégal : « Si j'ai besoin de quelque chose ou bien si j'ai un problème, le grand-père des enfants que je garde va le régler. »

[311] C'est le cas de l'association « Esclavage Tolérance Zéro ».

Le salaire que touche chacune d'elles est dérisoire : 300 euros en espèces par mois, dont 150 euros lui seront versés ici en France, l'autre moitié lui sera donnée en monnaie du pays lors de son retour.

Ritta : « Je repars le mois de juin 2007, c'est **Madeleine** qui va venir et c'est la tante de **Suzanne** qui est venue déjà avant elle. »

Lya est la dernière que j'ai vue venir. Elle est très jeune. Lorsque je lui ai demandé de négocier ce que les parents lui donnent, elle me rétorque : « Je ne peux pas demander plus étant donné que les premières employées ont accepté de travailler pour 150 euros. Je fais le relais, mais je vais essayer d'avoir quelques relations pour partir d'ici. Et puis, elle *(la maman des enfants)*, m'a demandé de faire la cuisine, moi je ne sais pas du tout préparer, c'est ma mère qui faisait tout chez moi. »

Ces femmes m'ont toutes confirmé sans exception qu'elles travaillent tous les jours de six heures du matin jusqu'à très tard dans la nuit, même le dimanche. Les consignes qui leur ont été données sont de rigueur.

Ritta n'a pas vraiment supporté ce qu'elle a vécu ici en France, elle a beaucoup pleuré et elle avait hâte de repartir. Peut-être parce qu'elle est la plus âgée de toutes (50 ans). « Ils m'ont interdit de parler avec les gens, de les voir, la maman des enfants ne m'a montré que le parc et le marché situés à côté de la maison, elle m'a dit que les gens ne sont pas corrects ici. Je ne sais pas si elle me dit la vérité. »

⅄ Harcèlement moral et physique

L'article 26 de la convention collective portant sur la protection morale insiste pour que les employeurs veillent au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence sur le lieu de travail. Mais quand on garde des enfants, on se sent un peu chez soi (l'employeur et l'employée), donc on se représente une certaine liberté, d'où certains déboires (même s'ils sont rares) visibles.

« Une nourrice qui est malheureuse dans ses affections, qui vit sous l'empire de la colère, de la haine, qui n'aime pas son nourrisson, est nécessairement une mauvaise nourrice »[312].

Lyne travaille chez une famille (garde simple) à Montrouge (92). La maman des enfants est en congé de maternité et veut que l'employée soit disponible à cent pour-cent. Cette maman traverse des moments très difficiles, voire même des crises, car ses parents vivent en Australie et elle se sent seule. Toute sa colère se déverse sur son employée. « Des fois, elle va

[312] Maigne (Pierre). *Op. cit.,* p. 118.

jusqu’à lever la main sur moi et elle me dit : "Je ne veux pas que tu touches à mes enfants, c’est moi qui vais chercher le grand à l’école, c’est moi qui leur donne le repas !" »

Mais **Lyne** va quand même chercher le grand à l’école, car les copines lui conseillent de ne pas mettre de l’huile sur le feu, de supporter un peu plus qu’il n’en faut, et que tout va rentrer dans l’ordre dans peu de temps, lorsque la maman reprendra le travail.

Olivia : « J’étais en garde partagée, quand une famille est partie, l’autre me paye seulement la moitié du salaire. Et quand j’ai réclamé, la maman m’a fait peur pour que je me taise : en arrivant, elle passe sa main sur le sol pour vérifier qu’il n’y a pas de poils de chat. Mais j’ai porté plainte à l’inspection du travail. »

Béata : « Depuis quelques temps, la mère de Carine me met la pression, depuis que j’ai refusé de garder la fille de son amie. Elle me cherche la petite bête et me reproche de ne pas bien nettoyer les fesses du bébé, elle me fait la tête et ne me parle pas, par contre son mari est très gentil. »

Dolly se plaint de son employeur qui ne veut pas lui donner un autre exemplaire du contrat, car elle a perdu l’original. Elle se confie à moi en pleurant : « Ma patronne ne veut plus me donner une copie du contrat car elle a peur que je parte. Moi, je veux partir, la pression est trop forte, car je suis surveillée par trois caméras dans le pavillon, juste à côté de leur entreprise, ils me surveillent de là-bas. »

Marie : « L’autre famille a placé des caméras dans la maison pour me surveiller. La maman m’a dit que c’est pour être en contact avec son bébé, mais je sais qu’elle ment. »

Nyaga n’arrête pas de me demander comment faire pour s’inscrire aux stages de formation professionnelle, car elle est convaincue qu’avec l’obtention du CQP (Certificat de qualification professionnelle), elle osera demander ses droits. « La maman de E. n’est pas du tout gentille, elle ne me donne aucune journée de repos dans l’année, même quand elle est en vacances, je garde les enfants. J’ai peur de faire une dépression. »

Effectivement, la pression était tellement forte que **Nyaga** s’est retrouvée dans une situation critique (analyses médicales pour cause de stress, tension artérielle, battements de cœur, etc.), elle s’est fait remplacer par une autre employée pendant son congé de maladie et peu de temps après, elle est partie définitivement.

Naïma me parle de son ancien employeur (elle gardait ses deux enfants) qui est réalisateur d’une chaîne de télévision. « Il n’arrête pas de me harceler, il me suit partout dans la maison. À chaque fois, je change d’endroit, car sa maison est très grande (*deux* étages), mais il me suit et essaye de me toucher. Ce que je redoutais, c’est surtout d’être surprise par sa femme. Un

jour, j'en avais marre, et j'ai déposé mon préavis de démission. Sa femme ne m'a même pas demandé pour quelle raison je voulais partir. Et quelque temps après mon départ, je rencontre la grand-mère des enfants qui me dit : "Ma fille ne vous en veut pas, vous avez bien fait de partir avant les dégâts, car elle aussi, l'a quitté !" »

Damia : « Mon employeur entre le soir et me trouve en train de changer le bébé dans la salle de bain. Il entre et ferme derrière lui la porte. Il discute gentiment avec humour, mais j'ai vite haussé le ton : "Allez, sortez, il n'y a pas de place ici pour d'autres que moi et bébé !" En fait j'avais très peur que sa femme entre et le trouve là et qu'un scandale éclate. »

Les employées avouent que c'est très usant lorsque ces comportements sont répétitifs, et parfois, cela leur fait perdre patience, ce qui par malheur peut les faire passer à l'acte désavoué (frapper, secouer, insulter, crier fort, etc.). Et l'on sait très bien à quel point ces comportements peuvent avoir une influence éducative sur les enfants, dans ce cas précis, elle ne peut être que négative, surtout lorsqu'il s'agit de traumatismes psychologiques.

Quant aux psychologues, ils ne donnent pas de réponses exactes, sous prétexte que les contextes sont différents et qu'il faut traiter la question individuellement.

- **Caméra cachée : un moyen de surveillance inefficace !**

La surveillance de l'employée à travers les technologies visuelles est interdite par la loi.

Certains employeurs emploient les grands moyens pour surveiller l'employée pendant la journée en leur absence. Ils placent des caméras cachées, des webcams, ils branchent des systèmes à leurs ordinateurs qu'ils laissent allumés et surveillent tous les mouvements, tout ce que dit et fait l'employée depuis leur lieu de travail.

Dolly : « Les parents travaillent dans leur entreprise familiale (fabrication de produits ménagers et balais) juste à côté du pavillon. Il y a trois caméras de surveillance. L'une à l'entrée, une autre dans le salon et il y a une autre au fond du couloir où se trouve le bureau. La maman me dit que c'est pour la sécurité de leur travail, mais je pense que c'est moi qu'elle surveille, autrement, elle les aurait placé à l'usine et non dans la maison. »

Damia : « La maman laisse toujours un ordinateur branché devant un écran, auquel est accrochée une webcam au point rouge (allumée). Celle-ci est toujours orientée vers l'espace où se trouve la chaise haute de bébé et aussi à l'espace qui donne sur la cuisine. Sur la table basse en dessous de l'ordinateur se trouve un boîtier qui clignote en vert toute la journée. J'en ai parlé à une amie qui, elle, a discuté de ce sujet avec son mari militaire dans l'aviation. Après leur avoir donné plus d'information, ils m'ont confirmé que je suis sous contrôle.

Depuis, je me suis amusée à cacher la webcam avec une serviette de table ou un bavoir. »

Afifa qui a remplacé cette dernière en 2010, au courant de cette manœuvre, n'a pas hésité à montrer aux parents de quoi elle est capable : « J'arrive le matin, je débranche carrément la prise d'alimentation et hop ! Tout est débranché. Le soir avant que je m'en aille je branche la prise. Je m'en fous si son ordinateur ne marche pas. Tu sais, toi, même si tu as caché la webcam, comme tu n'as pas débranché le tout, eh bien, elle continue (la maman) à entendre les enregistrements, donc, tout ce que tu dis. Après quelques jours, elle a elle-même enlevé tout. Ça, c'est une preuve qu'elle me surveille la c…. Elle ne sait pas encore que je peux lui faire mal en invitant les enquêteurs à vérifier ce qu'elle fait. »

Victoire : « L'enfant m'a dit : "Chaque soir on te regarde à la télé avec papa et maman." Je n'avais rien compris, c'est ma copine de boulot qui m'a ouvert les yeux. Je les ai quittés sans leur donner de raisons. »

Louicie a demandé à ses consœurs de lui fournir des numéros de téléphones des parents qui cherchent une employée, parce qu'elle quitte les enfants qu'elle gardait la dernière semaine du mois d'octobre 2010 (ils sont tous scolarisés). Lorsque l'une d'elles lui a remis un numéro et qu'elle lui a demandé d'appeler tout de suite le recruteur, elle a répondu : « Non, pas maintenant, je le ferai ce soir de chez moi. Ici, je pense que je suis surveillée par quelque chose. Il y a des fils partout, liés à des branchements d'ordinateur, de boîtier, qui clignotent toute la journée en vert. C'est ça qui me fait penser aux caméras de surveillance. Comme le papa est ingénieur, je pense qu'il est assez intelligent pour les placer là où je ne les remarque pas. Tu sais, maintenant, c'est très fréquent ce genre de truc. »

- **Parents de mauvaise foi**

Les employées pensent que certains parents sont de mauvaise foi. Ils ne leur disent pas la vérité, ils les arnaquent et détournent les lois.

Yasmine : « Tu sais pourquoi ils sont formés les avocats ? Je vais te le dire, moi, c'est pour contourner la loi. Eh bien mes employeurs, ils la contournent ! »

Lorsqu'ils s'absentent ou bien que les grands-parents leur viennent en aide, certains parents n'hésitent pas à déduire ce temps du salaire de l'employée ; ou ils le lui feront récupérer avant ou après son emploi du temps, ou bien le lui compteront comme congé payé. En revanche, s'ils arrivent en retard, ils ne paieront jamais ce temps en plus.

Fayza : « J'arrête de travailler avec eux la fin du mois de juin 2010 et la salope ne veut pas me payer juillet. Avant, quand elle s'absente, elle me payait les vacances scolaires.

Maintenant qu'elle va me licencier, elle a compté tous les jours où je n'ai pas gardé les enfants comme congé payé. Ils sont ingrats les parents. »

2. Dérives constatées de la part de l'employée

« La nourrice est celle dont on peut attendre le meilleur et le pire, celle qui porte en elle à la fois la capacité de faire vivre les enfants, mais aussi de les pervertir »[313].

La relation de l'employée avec les enfants qu'elle garde dépend absolument de celle qu'elle noue avec les parents.

2.1. « Je m'en fous ! »

C'est une phrase hallucinante que je n'ai pas cessé d'entendre à chaque fois que je me réunis avec les employées de garde d'enfant(s). À vrai dire, le comportement des parents envers leurs employées (humiliation, non reconnaissance du travail effectué, etc.) engendre de la haine. Cette haine est tellement importante, parfois, qu'elle a de graves conséquences sur les enfants. Je parle alors de punition pour les enfants et de vengeance sur les parents.

Il est vrai que je n'ai relevé que de rares cas de violence corporelle, mais le comportement de ces femmes envers les enfants est qualifié de non-compétence dans ce métier. Utilisant leur langue maternelle comme sécurité, leurs verbes et leurs gestes sont très déplacés. Dans les langues que je maîtrise (français, arabe avec tous ses dialectes, kabyle), j'ai entendu beaucoup de choses qui laissent à désirer. Quant aux gestes, ils sont à l'encontre de l'éthique.

Une employée discute avec une autre à propos du repas de midi et se plaint car l'enfant pleure à chaque fois qu'elle le met à table. Je me mêle à leur conversation et j'essaye de lui expliquer que la meilleure solution pour le rassurer, c'est de lui parler. Une autre me coupe la parole : « Ah, non, moi, je lui fais avaler son repas et ça s'arrête là, Je n'ai pas à me casser la tête. C'est aux parents de le faire, moi, je le garde et basta. Déjà je fais plus qu'il en faut. »

Sa première phrase m'apprend qu'elle considère cet enfant comme un canard bon à gaver, la dernière phrase, quant à elle, me laisse penser que cette femme accomplit des tâches qui ne sont pas prévues dans son contrat ou bien qu'elle subit un comportement déplacé.

313 Sellenet (Catherine). *Op. cit.,* p. 33.

Juliette : « Quand les parents sont à la maison, ils me demandent de laisser les enfants dans le bain plus de 30 minutes, mais moi j'essaye de le leur donner avant l'arrivée des parents, comme ça, je mets seulement quelques minutes, je m'en fous, les enfants mettent de l'eau partout ».

Grâce : « Le chat dort sur le lit du bébé, comme la maman le sait, alors je m'en fous, moi aussi, je le laisse. »

L'art de donner un biberon à un nourrisson n'est pas encore une préoccupation pour les employées. Je les ai bien observées au parc : le biberon est donné à l'enfant dans la poussette, soutenu par une écharpe ou une serviette comme support. Lorsque j'ai demandé à la dame si elle n'a pas peur que le bébé avale de travers, elle m'a répondu : « Laisse, sa mère le lui donne dans le transat, je m'en fous, il ne lui arrivera rien, ne t'inquiète ! »

Ritta : « Moi, je mélange tous les vêtements et je mets tout dans la machine : le blanc, le noir, le vert, le rouge, la laine, le synthétique, et je mets tout à 90°. Les tee-shirts sortent comme des chaussettes froissées, je m'en fous. J'ai dit à la maman qu'on va s'habiller avec les poupées de Léa » (Ritta éclate de rire).

2.2. Mot déplacé

Les enfants sont traités de bâtards (référence à ceux de l'assistance publique du XIXe siècle) lorsqu'ils n'obéissent pas, d'imbéciles quand ils tombent, d'enfants d'œufs (illégitimes) s'ils s'éloignent dans le jardin, de méchants quand ils se disputent entre eux, d'ânes lorsqu'ils sont maladroits dans ce qu'on leur demande de faire (bien tenir les choses qu'elles leur tendent, la fermeture des manteaux, s'ils se salissent en tombant, etc.).

J'ai été témoin de tous ces mots déplacés.

2.3. Châtiment corporel

Rabéa vient au parc avec deux enfants, un garçon de quatre ans et demi et sa sœur (sept mois). Le garçon est hyperactif, injurieux, crache sur elle, se sauve et se met en danger, sans donner à sa garde le temps de souffler en allant le chercher. Le moyen qu'elle trouve pour le punir est de le tirer par les cheveux.

Lorsque je lui ai demandé si elle le faisait souvent et lui ai fait remarquer que le garçon

peut rapporter les faits à ses parents, qu'elle n'a pas le droit de procéder à ce châtiment, elle m'a répondu : « Et son père (*qui travaille à la maison*), tu crois qu'il a le droit de me suivre partout dans la maison, de me taper tout le temps sur mon derrière et de me tapoter les fesses ? »

Certains mercredis, je vois arriver quelques employées à la bibliothèque de la mairie. Je n'en reviens pas ! Les bébés de dix-huit mois sont pris par les aisselles et lâchés dans la poussette comme on lâche un sac de sable. Mais le pire est lorsque les employées les retirent de la poussette et que leurs petits pieds sont coincés entre les ceintures.

2.4. Punis sans avoir commis de faute

Béata ne fait jamais descendre Carine (dix-huit mois) de la poussette, sous prétexte que sa maman la gronde à chaque fois qu'il salit ses vêtements et mouille ses chaussures.

Lorsque je lui demande d'expliquer à la maman que son enfant vient au parc pour jouer et se salir, elle me répond : « Moi, je fais ce qu'elle me dit, je m'en fous s'il ne joue pas, c'est la faute à sa mère. »

Naïma accompagne les deux enfants (garde partagée) chaque après midi au parc. La fille (5 ans) est libre de jouer, mais comme elle est asthmatique, elle lui interdit de bouger beaucoup pour ne pas s'essouffler et celle-ci obéit. Quant au garçon (3 ans et demi), durant toute l'année, il n'est jamais descendu de la poussette. Très blanc de peau aux yeux noirs, j'avais cru qu'il était atteint d'une maladie. Ce n'est qu'après avoir appris les conflits existant entre la maman et l'employée que j'ai compris.

Anaïs est très souvent punie. Dès qu'elle ne fait pas ce qui plaît à **Danièle** « sa nounou ». Celle-ci trouve toujours un motif pour punir l'enfant dans la poussette (lorsqu'elle tombe en poussant sa poussette-jouet, quand elle vient se plaindre d'un enfant qui la bouscule, etc.).

Mais ce que j'ai remarqué dans tous les parcs que j'ai visités, ce sont les bébés de un an à deux ans et demi qui sont le plus souvent punis dans les poussettes et restent attachés. Ils gênent les employées : ils courent partout, ils touchent à tout, ils tombent, ils se disputent les jouets.

2.5. Irresponsabilités !

Dyna me raconte une histoire ignoble, sordide, confirmée par l'une des formatrices lors

d'un stage au centre Aritas-Formation.

En mai 2007, une employée qu'elle connaît bien vient de commettre une faute très grave. Pendant que cette employée discute avec ses copines dans un parc à Paris, la fillette qu'elle garde lui demande d'aller aux toilettes. Elle l'y envoie seule, car trop occupée à bavarder. Après un moment, la petite fille revient en hurlant, sa culotte dans ses mains. Un drame est arrivé, elle vient d'être violée par quelqu'un !

« Comment sait-on que c'était un viol ? » ai-je demandé.

« Elle avait du sang dans sa culotte et sur ses jambes, c'était horrible ! Et tu crois (*en s'adressant à moi*) que la nounou va dire aux parents ce qui s'est passé ? Tu es folle ? Jamais !!! »

Eugénie : « Ma copine a passé la soirée dans une boite de nuit, en plus elle a mangé du Kétché (*fait dormir*). En sortant le lendemain (*lundi*), elle se dirige vers le domicile de ses employeurs (*garde partagée*). Elle place les bébés chacun dans son lit, elle se jette dans le lit des parents et part dans un sommeil de mort. La concierge qui a entendu les enfants crier sans arrêt avertit les parents. La nourrice ne s'est réveillée qu'après avoir été secouée fortement par son employeur ; les bébés étaient dans un état lamentable, les lits mouillés, pleins de caca ; elle a été virée sur le coup ! »

Mélanie (parente) me raconte que son amie s'est rendue compte que son employée qui gardait le bébé avait un autre boulot : « Elle travaille dans une boulangerie et elle laissait le gamin dans la poussette, dans une arrière-salle. Elle est payée pour ce travail, on rencontre vraiment de tout ! »

Afifa me fait part de l'histoire de l'une de ses amies « Moi, j'en ai assez d'être surveillée par cette caméra de m… 24 heures sur 24 heures. Mais j'ai fait une belle affaire le dernier jour de mon travail chez eux (*fin du contrat*). J'ai passé toute la journée à danser devant la camera toute nue (*éclats de rire*). Comme ça, je leur laisse un bon souvenir ! »

Une jeune femme d'Afrique noire, ayant sympathisé avec le groupe, mais qui a changé d'emploi (elle gardait des enfants, aujourd'hui, elle est assistante de vie auprès des personnes âgées) raconte ce que je considère comme délirant. « Moi, j'ai gardé les deux enfants de ma patronne qui, elle, est hôtesse de l'air. Elle passe la plupart de son temps dans les nuages, pour ça, elle a placé une caméra pour me surveiller. Alors j'ai juré que je serai la plus forte qu'elle, même si j'ai les pieds sur terre. J'ai couché avec son mari que je revois souvent aujourd'hui. »

Les femmes du groupe ont éclaté de rire, puis elle s'est adressée à moi : « Attention, ne raconte ça à personne, sinon toutes les « nounous » auront une mauvaise réputation, tu sais,

moi je l'ai fait uniquement pour me venger d'elle pour son manque de confiance en moi. Sinon, les enfants, je m'en occupe bien ! »

En juin 2007, **Naïma,** devenue mon amie, m'appelle pour me confier un secret qui lui pèse lourd. Elle m'apprend qu'un ami de la famille de la petite fille (cinq ans), qu'elle garde, n'arrête pas de lui faire des bisous au parc (cet homme vient souvent avec ses deux jumeaux de cinq ans). Elle me demande de le surveiller cet après midi pour confirmer ce qu'elle me dit.

Effectivement, cet homme n'est pas là pour ses enfants, mais il vient jouer avec cette petite fille et monte même derrière elle sur le cheval à bascule. Lorsque j'ai conseillé cette employée d'aller voir cet individu, elle a refusé : « Tu es folle ? Je compte les jours qui me restent sur le bout des doigts. Il me reste un mois pour finir mon contrat et je m'en vais, les parents se débrouillent, c'est un ami à la maman. Non, il sait que j'ai l'oeil sur lui car il me regarde quand il va l'embrasser plusieurs fois et j'ai peur de lui. Je n'ai pas envie de me retrouver devant le juge dans une affaire comme celle d'Outreau ! »

Marie (grand-mère de Charlotte) : « J'ai quitté ma région de Province pour venir ici (*Malakoff, 92*) pour la garder, ma fille n'a plus confiance en ces dames (*les employées de garde d'enfant(s)*), car elle a vécu une expérience malheureuse. La « nounou » prend l'enfant dans la poussette et va de porte en porte, distribuer des catalogues et des journaux. C'est l'amie de ma fille qui a reconnu Charlotte et a averti ma fille. »

VII. DÉPARTS ET ARRIVÉES : PROCÉDURES ET RAISONS

Comme dans tous les services à la personne, dans le métier de garde d'enfant(s), le renouvellement des salariées est révélateur « d'une instabilité largement liée à la faible durée des contrats qui caractérise ce type d'emploi »[314].

En effet la durée maximale de la garde d'enfant(s) à temps plein est de trois ans maximum. À cet âge, l'enfant est scolarisé à la maternelle. De ce fait, si la maman n'attend pas un autre bébé, l'employée est licenciée. Les parents doivent suivre la procédure du licenciement[315] indiquée dans la convention collective.

1. Licenciement

Dans la convention collective, article 12 a : « Le contrat de travail peut être rompu par l'employeur pour tout motif constituant une cause réelle et sérieuse »

1.1. Place en crèche ou chez l'assistante maternelle

Il y a beaucoup d'abus car les parents employeurs ne sont jamais honnêtes envers leurs employées. Certains ont déposé des dossiers pour avoir une place en crèche, mais ne l'ayant pas obtenue dans l'immédiat, ils recrutent une garde d'enfant(s) sans la prévenir de la précarité de la durée de son emploi.

Victoire : « Je suis en garde partagée, les parents ont décidé de placer les enfants à la crèche, mais ils ne m'ont avertie qu'à la dernière minute, les s… ! Ils ont décidé que j'arrête le 27 août 2010 au lieu du 31. Et pour ça une des deux familles ne veut pas me payer l'indemnité de licenciement. Pourtant, les deux jours restants, c'est un week-end, je ne devais pas travailler. Aller à ce point, c'est vraiment trop vache de leur part. Mais s'ils ne me donnent rien, j'irai à l'inspection du travail, c'est tout. ! »

Dès qu'ils obtiennent la place à la crèche ou chez l'assistante maternelle, ils licencient l'employée.

---

314 INSEE. « Première », n° 1173, janvier, 2008.

315 Annexes : PP, 344-345-346.

Fayza : « Tu sais ? Les enfants rentrent à la maternelle. La maman va me licencier et m'arnaquer. Elle m'a dit qu'on va faire la rupture du contrat selon la loi Sarko. Elle m'a dit : "Tu sais Fayza, c'est ce que je fais tous les jours à mon bureau (*la maman est juriste et prétend traiter ainsi les contrats de ses clients*). Cinq ans de service chez nous, tu ne penses quand même pas que je vais t'arnaquer !" Je lui ai répondu : "Non, vous me licenciez comme c'est écrit dans la convention collective !" Tu sais (*en s'adressant à moi*), si elle fait comme elle dit, je vais directement à l'inspection du travail. Elle ne sait pas ce qui l'attend, elle pense qu'elle a traversé l'Oued et les pieds secs ! ».

Mais fin juin 2010, l'employeuse a traversé la rivière avec succès, sans se mouiller les pieds, parce que **Fayza** est partie, et j'ai appris par **Louicie**, **Yasmine**, **Latifa,** au parc, sans ses indemnités.

Certains parents déménagent et changent de région. Ils ne peuvent pas emmener leur employée, donc ils la licencient en rédigeant une convention de rupture conventionnelle[316]. L'employée n'a rien compris et pense que ses employeurs lui tendent un piège. Elle demande des explications et va même voir un agent de l'inspection du travail. Elle dit « Pourquoi c'est un accord, alors que ce sont eux qui partent ? Cela fait trois ans que je suis à leur service. Je ne comprends pas pourquoi ? »

1.2. Rupture des contrats entre les familles (garde partagée)

La rupture du contrat se décide pour plusieurs raisons. La première se situe au niveau de la mésentente entre les deux familles. Toutes les personnes que j'ai rencontrées (employées, parents) m'ont attesté que la garde partagée crée beaucoup de problèmes entre les deux familles. S'ajoutent d'autres raisons comme trouver une place en crèche, changer de lieu de résidence, la séparation des couples (lorsqu'ils n'ont plus la garde des enfants), etc. Les contrats étant solidaires, lorsqu'une famille part, l'autre famille doit aussi licencier l'employée, à moins qu'elle lui suggère de rester et de lui verser la totalité du salaire ou bien de trouver une nouvelle famille pour reconstituer la garde partagée. Ce genre de licenciement est très fréquent, moi-même je l'ai vécu ainsi que plusieurs de mes consœurs.

[316] Annexes : PP, 347-348.

1.3. Employée enceinte

Vayamah : « J'ai servi la même famille pendant sept ans, mais lorsque je suis tombée enceinte, on m'a mise à la porte. »

Lyne a remplacé Madeleine, sa tante qui a quitté les deux familles (garde partagée). Dès que les parents ont appris la grossesse de **Lyne**, ils l'ont licenciée après trois mois de travail.

Marie : « Lorsque j'ai annoncé à mes employeurs que j'étais enceinte, ils m'ont dit que ce n'était pas grave et qu'ils allaient me remplacer par quelqu'un d'autre durant mon congé de maternité. Mais un mois avant que je reprenne le travail, ils m'ont déjà licenciée, car ils voulaient rester avec la nouvelle nourrice. »

Une Ivoirienne qui se mêle à la conversation nous raconte : « Lors d'un entretien les employeurs m'ont demandé si je suis enceinte ou bien si j'ai arrêté d'enfanter. Je leur ai répondu : "Écoutez-moi, quand j'ai quitté mon pays pour venir ici chercher du travail, je n'avais pas un bloc de ciment dans mon ventre !" Et je suis sortie. »

Victoire : « Les parents sont de mauvaise foi, j'ai signé un CDI. Dès que le mois d'essai s'est terminé, ils m'ont dit : "C'est fini !". En fait, ils avaient déjà une nounou qui était en congé de maternité. Ils m'ont juste embauchée pour combler le vide d'un mois. Quand je suis allée récupérer mes affaires personnelles, le papa ne m'a même pas laissée entrer, il a entrouvert la porte, m'a tendu mes affaires et a refermé la porte. »

1.4. Employée ayant une contrainte familiale

Dyna : « J'ai perdu ma mère et je n'ai pas pu me rendre à l'île Maurice. Pour ça, j'ai fait une dépression. J'ai pris un arrêt maladie et j'ai demandé à une amie de me remplacer jusqu'à ce que je revienne. Quand je suis revenue, elle avait déjà pris ma place. »

Et celles qui ne se laissent pas faire ? Celles-ci aussi sont virées. Ce dernier mot est très utilisé par les employées à la place de « licenciées » pour signifier la brutalité des parents.

Agnon : « Le papa vient au parc pour me gronder méchamment, car je n'ai pas répondu à ses appels. Je lui ai dit : "Écoutez-moi monsieur, au parc, je m'occupe de vos enfants et je les surveille, je ne m'intéresse pas au téléphone." À la fin de l'année, ils m'ont virée à l'amiable. »

Zosé : « Ma copine a été virée par la maman parce que celle-ci ne supporte pas qu'il soit

attaché à la nounou. »

2. Départ volontaire

Les employées décident de quitter leurs employeurs après les avoir servis plus ou moins longtemps. Elles ne diront jamais la vérité à l'employeur, mais elles trouvent souvent des raisons très logiques, que les employeurs ne peuvent absolument pas contester : maladie d'un membre de la famille ou d'un proche, déménagement, changement de région, retour au pays d'origine, etc.

En fait, il y a deux raisons majeures pour mentir à l'employeur lorsque l'employée le quitte : le premier cas est qu'elle a peur de ne pas obtenir de lui une référence écrite que lui demandera son nouvel employeur. Le deuxième cas est que dès qu'il sait qu'elle le quitte, il va employer les grands moyens pour lui chercher la bête noire, pendant le mois de préavis. Il fera de sorte qu'elle commette des erreurs à l'égard des enfants. C'est en quelque sorte un chantage permanent.

Ces employées partent pour de multiple raisons : les conditions de travail médiocres, le salaire bien en dessous de leurs tâches exigées. Selon elles, leur décision ne provient jamais des enfants mais avant tout des parents.

Béata : « J'ai quitté la première famille, car mes employeurs m'ordonnaient de faire le ménage, ce qui n'était pas écrit dans mon contrat. Ils me laissaient des corbeilles de linge à repasser. La deuxième famille je l'ai quittée parce qu'ils n'ont pas respecté les heures que j'ai effectuées en plus, ces heures ne m'ont pas été payées. Ceux-là, je les quitte à la fin de 2008, car ils m'ont traitée de mongole, pour ne pas avoir fermé les volets du balcon le jour où il a plu fortement. Je vais leur annoncer ma grossesse à la dernière minute et je leur écrirai 15 jours avant mon départ, rien que pour les punir. Comme ça, ils n'auront pas de temps pour chercher une autre mongole ! »

Rose : « Je ne sais pas si je reste avec eux (*garde partagée*). Ils sont d'accord sur les heures supplémentaires, mais ils ne sont pas d'accord sur l'augmentation faite récemment (*8,71 au lieu de 8,59*). Ils ont dit que c'est trop pour eux, car je garde deux enfants seulement. ! »

Jocelyne garde les enfants et fait le ménage en même temps. Elle a demandé à ses employeurs d'augmenter le bas salaire qu'elle touche, après l'avoir comparé aux salaires de ses copines qui, elles, sont rémunérées au moins au SMIC. Les parents sont d'accord pour

discuter de cela autour d'une table. À la fin des négociations, ils ne lui ont accordé que la moitié de ce qu'elle a demandé en lui imposant un argument qui est loin d'en être un : « Écoutez, déjà on vous donne en dessus de ce que vous devez gagner. Même si vous n'avez pas de diplôme, vous touchez plus qu'une infirmière diplômée. »

Jocelyne, frustrée par cet argument, a rétorqué à cette maman qu'elle devait être avant tout rémunérée selon la convention collective mais cette dernière lui a rétorquée : « Écoutez, je crois qu'on est mal parti. Si vous voulez partir, vous partez ! »

Ritta : « Cette dame et celles qui l'ont remplacée n'ont jamais eu de contrat. Elle travaille 24 heures sur 24, et touche 150 euros par mois. Depuis qu'elle a fait connaissance avec les groupes des employées, elle a osé demander une augmentation de son salaire, mais en vain. En fait la grand-mère qui l'a embauchée l'a menacée de ne plus la faire venir en France si elle continue à réclamer davantage. J'ai vu deux autres jeunes femmes la remplacer. »

Carole touche un salaire très bas, en dessous du SMIC. Mais une fois qu'elle a appris un peu comment le système fonctionne, et ce, grâce aux informations qu'elle a obtenues des employées qui ont formé un mini-syndicat dont je faisais partie, elle a décidé de négocier son salaire. « Je leur ai dit : quand vous les mettez à la crèche, vous payez pour les deux enfants, et pour moi, ça sera la même chose ! » Deux mois après, elle a été licenciée.

Le métier de garde d'enfant(s) au domicile des parents paraît à ces femmes dépourvu de valeur, elles préfèrent faire du ménage dans des sociétés, ainsi, « voir le monde. »

Roseline : « Je connais plusieurs femmes de mon pays qui ne veulent plus garder les enfants. Elles disent que c'est très fatigant et c'est mal payé. Tu sais c'est un boulot ingrat, les parents ne sont jamais reconnaissants. Ils te prennent pour une boniche, après si tu veux partir tu pars, ils s'en foutent. Mes deux amis et ma tante ont quitté pour aller travailler dans le ménage, c'est mieux, car elles ont un peu de temps libre pour leurs maisons ».

Loutfiya : « Moi, je termine l'année et je m'en vais. J'ai trouvé un boulot dans un restaurant. Je travaillerai jusqu'à 16 heures et je rentre chez moi pour m'occuper de mes enfants. »

Dyna : « Ma copine fait du ménage à l'aéroport de Paris, Elle m'a trouvé une place. Je quitte les deux familles à la fin juillet (*2008*). C'est mieux, je fais mon travail et je ne me casse pas la tête comme ici. »

Naïma : « Mon frère m'a trouvé un boulot comme gardienne d'immeuble, c'est très bien. J'aurai beaucoup de temps à consacrer à mon fils (sept ans), surtout le mercredi. Fini les couches, les vomis des chats, je serai libre, à l'abri des mamans jalouses ! »

Certaines ne cachent pas leur joie et leur satisfaction d'être licenciées. Elles savent qu'elles ne vont pas chômer, surtout si elles ont déjà de l'expérience. La demande est tellement forte qu'elles sont sollicitées avant même leur départ.

Naïma : « Il me reste un mois (*juin 2008*), je suis stressée, car je vais me débarrasser d'eux, mais en même temps, j'ai de l'affection pour la petite. »

Fayza : « J'ai hâte de partir (*fin juin 2010*), j'ai pris une boîte d'allumettes vide où j'ai placé le nombre de jours qui me restent avec eux. Chaque soir je fais sortir une et je la casse. Ouf ! À la poubelle et un jour en moins ! »

Depuis, ces consœurs lui demandent : « Alors t'as vidé la boîte ? »

Damia : « La première famille, je l'ai quittée, parce que je suis payée par un organisme de recrutement qui essaye par tous les moyens de vous voler. En fait, mon employeur me remet des tickets correspondant aux nombre d'heures que j'ai travaillées, par la suite, chaque fin du mois, je les remets à l'organisme qui me paie. Mais celui-ci ne me remet jamais un reçu faisant preuve du nombre de tickets que j'ai déposé, du coup, les employeurs de l'organisme ne m'ont pas payé un mois, sous prétexte que je n'ai pas déposé les tickets. Il a fallu que je les dénonce à l'inspection du travail pour qu'ils me donnent mon droit. La troisième famille, je l'ai quittée, parce que, pendant deux ans, j'ai travaillé mon manteau sur mon dos durant toute la période de l'hiver, ils ne veulent pas allumer le chauffage. La quatrième famille je la quitte, car je ne suis pas d'accord avec les parents sur l'éducation des enfants. Vraiment, c'est du n'importe quoi. De plus, le papa me contredit devant les enfants même quand j'ai raison, façon de montrer devant eux que c'est moi qui ai tort et c'est lui qui a raison. Il a vraiment peur d'eux. »

Afifa : « J'ai demandé à être licenciée, parce qu'une famille part et l'autre, je n'en veux pas, car c'est du n'importe quoi chez eux. » (Elle fait allusion au désordre, à l'hygiène et au comportement d'un parent).

VIII. GARDE D'ENFANT(S) : UN VRAI MÉTIER ?

1. Mépris du métier

Le rapport du conseil économique, social et environnemental a constaté que le secteur des services à la personne est « un gisement d'emploi pour l'avenir »[317].

Le regard porté sur ce métier a-t-il vraiment changé aujourd'hui ? Dans le passé, bien que la fonction de la nourrice ait été considérée comme noble, parce que la survie des enfants en dépendait, cette nourrice était mal vue même par les grands hommes et les professionnels. Le docteur Monot les réduisait à des objets fabriqués à la chaîne, en voyant dans la manière dont elles étaient recrutées une industrie. Le titre de son ouvrage *L'industrie des nourrices* en est la preuve, et il ajoutait que « leur trafic est une industrie honteuse »[318], et il comparait les bureaux de recrutement à « ceux faits pour les esclaves dans les pays où cet infâme trafic est encore à l'honneur »[319].

Quant à Delore, il qualifiait le métier de « triste métier »[320], et considérait la nourrice comme une vache laitière, car à partir du moment où elle ne peut plus accomplir cette fonction, elle doit être renvoyée. D'autre part, il dénonce le travail pénible de la nourrice : « le paysan n'exige point de travail de ses vaches laitières de première qualité. Si l'on veut avoir une bonne nourrice, il faut se garder de lui imposer des travaux pénibles »[321]. En fait ce qui préoccupait Delore était la santé de l'enfant et la qualité de lait qu'il prenait de la nourrice. Du coup, en voulant la défendre, il la rabaissait.

Aujourd'hui, le mépris envers ce métier s'est accentué et « malgré son grand âge, il n'a toujours pas acquis ses lettres de noblesse »[322]. De ce fait, les chercheurs sont peu optimistes, car ils pensent qu'il est très difficile de quitter l'habit de « la bonne à tout faire », et que « le statut de salariée reconnue est un objectif considérable qui est loin d'avoir trouvé des réponses satisfaisantes »[323].

Dans les bureaux de l'ANPE (aujourd'hui, Pôle Emploi), les candidates qui se présentent se sentent humiliées par le langage que tiennent avec elles les personnels de ces services. On

317 Vérollet (Yves). *Les services à la personne*. Rapport du conseil économique. 2008, p. 17.
318 Monot (Charles). *Op. cit.,* p. 25.
319 Monot (Charles). *Op. cit.,* p. 38.
320 Delore (Charles). *Op. cit.*, p. 407.
321 Delore (Charles). *Op. cit.,* p. 411.
322 Sellenet (Catherine). *Op. cit.,* p. 14.
323 Labruyère (Chantal), Causse (Lise), Fournier (Christine). *Op. cit.,* p. 108.

essaie par tous les moyens de les rabaisser, de les convaincre de ne pas négocier le salaire avec les parents.

Anne : « Je vais à l'ANPE, je remets le dossier. On me passe devant un jury et on me pose mille questions. Avec toute votre longue expérience, on va vous réduire au SMIC, et la dame me dit : "vous savez, les familles calculent uniquement ce que rembourse la CAF, et ils ne pourront pas vous donner plus, croyez-moi ! Donc, contentez-vous de ça. De plus pour la validation des acquis, les agents de l'ANPE appellent vos employeurs. Ceux-là ne diront pas de mal de vous ; sinon comment ont-ils pu vous garder pendant toutes ces années ? Mais ils se contenteront de répondre au téléphone par oui ou non, mais ils feront tout, d'une manière indirecte, pour leur faire savoir que vous n'êtes pas bien. La raison, c'est qu'ils n'aiment pas qu'on les quitte, surtout si on est muette" »[324].

Dans un centre de formation, **Yamina** la formatrice s'adresse aux candidates avec fermeté : « Écoutez les filles, si vous voulez bien garder votre emploi, vous devez être souples. C'est rien de débarrasser la table, laver la vaisselle ou de faire un peu de ménage en plus. C'est à vous de vous vendre. Le marché du travail, c'est ça en France. Vous n'avez pas le choix. Il faut accepter ce qu'on vous demande. Si on vous demande de faire le ménage, eh bien ! il faut le faire. »

Dans un autre centre de formation, **Christine,** une formatrice, emploie un autre ton pour convaincre les candidates que le métier de garde d'enfant(s) ne sera jamais sans tâches ménagères : « Chez vous, vous faites bien le ménage et la cuisine, vous nettoyez vos toilettes, pourquoi ne le feriez-vous pas chez votre employeur ? C'est comme ça, sinon vous partez et laissez votre place à quelqu'un d'autre qui voudra le faire ! »

Évidemment, les formatrices tiennent ces propos, car il s'agit de la réalité. Elles savent bien qu'il est très facile de remplacer celles qui n'acceptent pas des tâches en plus de la garde des enfants.

Les centres de formation dans lesquels j'ai suivi des stages à Paris s'abstiennent de donner des informations et d'enseigner leurs droits aux stagiaires. Le service qu'on peut leur rendre est de les orienter à apprendre à lire la convention collective des salariés des particuliers employeurs.

Annie, une autre formatrice, répond à ma question à propos de la formation qui se fait dans une seule direction : les employées ne sont pas informées de leurs droits et la convention collective nationale n'est pas enseignée. « Au début, on le faisait, on a commencé à enseigner

324 L'employée ne revendique pas ses droits soit parce qu'elle les ignore, soit parce qu'elle est soumise.

un module sur les droits et la convention, mais les parents n'étaient pas d'accord et nous ont dit : "On vous a envoyé l'employée pour lui apprendre les règles de sécurité et de prévention et non pas pour la monter contre nous !" En fait, après la formation, elles se révoltent et revendiquent des droits et commentent les contrats. Alors, on a arrêté. »

Je rappelle que ce centre et d'autres à Paris, assurent les enseignements, et en même temps se chargent du recrutement des employées. D'ailleurs, toutes celles qui passent par là, et y déposent leurs dossiers de candidature au poste de garde d'enfant(s), ne chôment pas.

Les agences de recrutement ne voient que leur intérêt commercial : pour cette raison, la considération va aux parents employeurs avant les employées. Ainsi, lorsqu'il y a un conflit entre une employée et ses employeurs, les médiateurs des agences de recrutement sont toujours du côté des parents même si la faute est la leur.

Lors d'un test de recrutement, j'ai entendu une personne dire à sa collègue : « Qu'est ce que c'est que cette femme ! On lui a déjà trouvé cinq nounous, et à chaque fois elle les vire. C'est bizarre ! » Et malgré cela cette dame qui recrute n'osera jamais dire à cette employeuse : « Ça suffit ! ».

En revanche, si l'employée faute, eh bien il se peut qu'elle ne puisse plus jamais trouver de bébé à garder ! Alors, doit-on comprendre que les agences se communiquent entre elles les bonnes et les mauvaises conduites des employées ?

Dans les textes législatifs de la convention collective, article 25, l'employée n'a le droit à la formation que si elle est déjà salariée chez un particulier, la demande doit toujours émaner de lui, et il peut même la lui refuser, c'est le cas de certaines qui m'ont témoigné leur désir de se former, ainsi que du refus des parents. Pourtant la formation est un droit (loi du 29-01-1996).

Le salaire versé manifeste encore une fois de plus le mépris pour ce métier. Les signataires de la convention collective ont classé le métier de garde d'enfant(s) dans la grille[325] des salaires aux niveaux 1, 2 et 3 des emplois familiaux. L'employée est classée au niveau 2 et est payée au SMIC (8,82 euros de l'heure brut au 1er juillet 2009), quel que soit le nombre d'enfants gardés. De là, elle se sent aussi lésée par rapport à l'assistante maternelle qui, elle, est payée pour chaque enfant gardé même si les enfants sont des frères. Pour qu'elle soit classée au niveau 3, il faut qu'elle fasse valider ses acquis (VAE), un souhait que des centaines d'employées ne peuvent pas réaliser parce qu'elles ne savent ni lire ni écrire. De plus, la formation continue, sanctionnée par des attestations de stage, ne change rien au salaire

[325] Annexes : P, 350.

du niveau 2. D'ailleurs beaucoup d'employées ne voient pas l'intérêt de suivre la formation puisque le salaire sera égal à celui d'une débutante dans le métier.

L'ancienneté prise en compte par la grille de rémunération s'applique après trois ans et correspond à l'ancienneté chez le même employeur et non à celle dans le métier, comme cela est indiqué dans l'article 9 : « L'ancienneté, à la date de l'événement, comprend les services continus, effectués chez le même employeur depuis la date d'engagement du contrat en cours, qu'il s'agisse d'un contrat à temps plein ou à temps partiel.

À titre d'exemple : **Tata Mina** a trente années d'expérience dans la garde d'enfant(s), **Dyna** en a vingt, **Danielle** quatorze, **Naïma** onze, **Saâdia** plus de vingt-cinq, **Vayamah** dix-sept, dont sept ans chez la même famille. **Olivia** a travaillé dix années, dont plus de six ans chez le même employeur, moi-même j'exerce ce métier depuis 2003.

Toutes ces femmes ont embrassé ce métier depuis leur arrivée en France, et pourtant, leur ancienneté n'a jamais été prise en compte. La ruse est bien claire chez les signataires de la convention collective. Rappelons que trois ans est l'âge de l'entrée en maternelle. Les parents n'auront plus besoin d'une employée à temps plein, donc ils trouveront une solution pour s'en séparer. À ce propos, l'enquête menée par Annie Dussuet, affirme qu'aucune employée de garde d'enfant(s) « n'a plus de trois ans d'ancienneté, la plupart étant employées depuis moins d'un an »[326].

Les signataires de la convention collective ne manquent pas d'imagination pour employer une autre astuce afin de réduire le salaire de l'employée de garde d'enfant(s). Cette astuce se situe au niveau des heures de présence responsable définies dans l'article 3a : « Les heures de présence responsable sont celles où le salarié peut utiliser son temps pour lui-même tout en restant vigilant pour intervenir, s'il y a lieu. Une heure de présence responsable équivaut à 2/3 d'une heure de travail effectif. »

Mais que comprend-t-on par une heure de présence responsable ? Et comment peut-on la définir et la délimiter ?

À l'heure actuelle, ces heures n'existent plus pour la garde partagée, car dans cette logique, l'employée garde au moins deux enfants, mais ces heures sont maintenues pour la garde simple. Lorsqu'il y a un seul enfant à garder cela peut paraître vraisemblable, mais il se trouve qu'elle garde trois, voire quatre enfants de la même famille et avec des âges différents.

Alors quand pourra-elle avoir un temps pour elle ? Par exemple, lors de la sieste, elle s'occupe du rangement (jouets, nettoyage de l'espace où ont lieu les activités), de la vaisselle,

[326] Dussuet (Annie). *Op. cit.*, p. 54.

du lavage et pliage du linge, de la préparation des repas et des compotes de fruits qui nécessite un temps plus long que la sieste, etc.

Personnellement, on m'a compté les heures de présence responsable, mais je n'ai jamais utilisé ce temps pour moi.

Comment les parents osent-ils faire travailler leur salariée 50 à 55 heures par semaine en la payant 40 heures alors qu'eux-mêmes en tant que salariés bénéficient des 35 heures ? Impose-t-on à une secrétaire ou à une opératrice de téléphone des heures de présence responsable ?

Mais les heures de présence responsable sont maintenues en garde simple et sont souvent la cause de la pénurie, car les candidates les plus éveillées refusent le poste de garde d'enfant(s) qu'on leur propose lorsque ces heures sont évoquées, même si on les renvoie à l'article mentionné dans la convention. En effet, les employées de garde d'enfant(s) estiment qu'elles sont différentes des assistantes maternelles[327], parce qu'elles perçoivent le domicile de l'employeur comme un bureau de travail, ce que les parents n'arrivent pas à admettre.

Si l'employée tombe malade, elle a trois jours de carence sans aucune prise en charge. Ce n'est qu'à partir du 4e jour qu'elle sera remboursée par la sécurité sociale à la hauteur de 50 %. Pour cette raison, l'employée ne tombe jamais malade, même si elle l'est vraiment. J'ai vu des employées affaiblies par des grippes, des rhumes, des fièvres, des maux de tête dus au stress, qui n'ont pas osé s'absenter. Enfin, le licenciement peut être assigné à l'employée à n'importe quel moment. L'employeur pourra toujours trouver une justification, comme on le verra dans la dernière partie de ce travail.

Dans les milliers de livres d'éveil, tous les textes et les récits se concentrent sur la famille de l'enfant (papa, maman, frères et sœurs et grands-parents), mais on ne trouve aucune trace du mot « nourrice ou nounou », ni de ce qu'elle fait avec l'enfant durant 11 heures de travail à ses côtés. C'est quand-même inquiétant, parce qu'on veut à tout prix faire croire à l'opinion publique que seuls les parents ont fait de leur mieux. C'est faux. De ce constat, il reste toujours une question à laquelle la réponse n'est pas apportée : « sur quelles bases s'appuyer pour se faire reconnaître comme de vraies professionnelles »[328].

Les professionnels de la petite enfance et les pouvoirs publics voient la solution dans une formation professionnelle.

[327] L'assistante maternelle garde l'enfant chez elle 9 à 10, voire 11 heures par jour, mais elle n'est payée que 4 ou 5 heures de SMIC, car, on suppose que la moitié de son temps est utilisé pour elle et ses propres enfants.

[328] Causse (Lise). *Op. cit.*, p. 101.

2. Différentes appellations : un malaise pour les employées

Jusqu'en 1977, la garde d'enfant(s) n'était pas considérée comme une activité professionnelle. C'est par la loi du 17 mai 1977 que les nourrices deviennent des professionnelles de la fonction éducative ; elles passent alors de la nourrice à l'assistante maternelle qui garde les enfants à son domicile. Mais la définition d'une personne qui garde les enfants au domicile des parents est encore à son stade primitif.

En prêtant attention à ce qui se dit et s'écrit, on se confronte à plusieurs termes se rapportant à la qualification de ce métier. Plusieurs vocables sont employés pour désigner la personne qui garde les enfants au domicile de leur parents : « nourrice », « nounou », « garde d'enfant(s) », « auxiliaire parentale », « assistante parentale », « intervenante au domicile des parents ». Pour apporter une analyse plus objective et un éclairage sur ces différents termes, j'ai eu recours au dictionnaire de la langue française[329] dans lequel certains termes attribués à l'employée de garde d'enfant(s) ne sont pas à la hauteur du métier qu'elle exerce.

2.1. Nourrice et Nounou

Le terme « nourrice » était employé au XIXe siècle pour désigner « la femme qui allaite un enfant étranger dans le but de gagner de l'argent »[330]. Vient ensuite le mot « nounou » qui est un dérivé du terme « nourrice ». C'est un diminutif employé par affection pour démontrer en quelque sorte une reconnaissance et un attachement de l'enfant envers cette personne. Et comme la principale tâche de la nourrice consistait à allaiter les enfants au sein, le terme est donc bien défini.

Aujourd'hui cette fonction a complètement disparu, mais le terme « nourrice » désignant la personne qui garde les enfants est resté. Le mot « nourrice » ou son diminutif « nounou » sert d'appellation dans le langage des enfants et surtout dans celui des grands et c'est le seul terme utilisé dans tous les milieux : familial, professionnel, dans les livres[331] de littérature pour enfants et les revues, sur les panneaux publicitaires et les sites internet et par tous les organismes de recrutement.

Dans la représentation des parents des enfants gardés, le terme « nourrice » n'est pas sans rappeler celui de « femme de ménage ». Cependant, ils n'ont aucune gêne à présenter à leurs amis, à leurs proches leur employée sous ce nom : « Je vous présente notre "nounou", et voici

[329] *Grand Dictionnaire Larousse universel*, Larousse, 1991, tome 2.
[330] Delore (Charles). Op. Cit., p. 395.
[331] Annexes : P, 349. Et l'enfant à qui on lit le livre dit à l'employée « c'est toi la poule ? »

la "nounou" des enfants (*en citant les prénoms de leurs enfants et pas celui de l'employée*), moi, j'ai une super "nounou", nous vous recommandons notre "nourrice" ».

Kalifa : « Moi, le jour où mon employeur m'a présentée à ses invités (professeurs universitaires), elle a dit : "Voici la super nounou de nos enfants !" en faisant allusion à l'émission de télévision "Super Nanny" que tout le monde connaît, mais elle a vite rectifié en leur annonçant que je prépare une thèse doctorale portant sur la garde à domicile ; je me suis régalée d'avoir inversé l'humiliation en répondant aux questions de ces professeurs que la société française n'arrive pas à couper le cordon ombilical avec son passé ; j'avoue qu'ils étaient très gênés par le ton et la façon dont j'ai abordé le sujet des "nourrices à domicile." »

Sur le blog « Maman travaille », les mamans qui se lancent dans « la chasse aux nounous » admettent que ces dernières n'aiment pas du tout ce mot. Le conseil qu'elles donnent aux mamans qui cherchent elles-mêmes une employée est : « La règle N° 1, respecter la hiérarchie nounouèsque. Il ne faut surtout, jamais, dire à une assistante maternelle agréée par la PMI qu'elle est "baby-sitter" ou "nounou" (nourrice à domicile des parents, parfois au noir) et encore moins employée de maison ou fille au pair »[332].

De ce fait, le terme « nourrice » du XIXe siècle remplace tous les vocables et expressions administratifs d'aujourd'hui et désigne tout simplement celle qui garde les enfants à son domicile (assistante maternelle) ou bien à celui des parents employeurs. Et d'après mon enquête auprès des employées, ce mot fait autant de mal que de bien, et sans exception, elles affirment toutes qu'il est irritant d'entendre les gens leur attribuer surtout le diminutif « nounou ». Elles se sentent humiliées, et la fonction noble, à leurs yeux, qu'elles exercent n'est pas du tout à la hauteur de cette appellation.

Victoire : « Je ne suis pas là pour garder un troupeau de moutons, moi, soit je les garde et je ne fais rien d'autre que ça, c'est simple je suis garde, soit je donne en même temps de l'éducation et j'ai le droit à une autre appellation digne ! »

Si les professionnels de la petite enfance se sont entendus sur l'expression « assistante maternelle » attribuée à l'employée qui garde des enfants (qui ne sont pas les siens) à son propre domicile – celle-ci est professionnelle de par son statut parce qu'elle possède un agrément délivré par le Conseil général de son département – ils n'arrivent pas à s'entendre sur un seul vocable désignant l'employée qui garde les enfants au domicile des parents.

Je cite ci-dessous, à titre d'exemple, certains vocables qu'on essaye de lui coller.

---

332 Blog « Maman travaille » : *La chasse à la nounou est ouverte*. Le 23 juin 2010.

2.2. Assistante parentale

C'est l'expression utilisée par le Conseil général des Hauts-de-Seine. On parle « d'assistante parentale » lorsqu'on veut désigner la personne qui garde des enfants au domicile des parents. Le mot « assistante » désigne la personne qui assiste une autre dans un travail. En l'associant à son adjectif qualificatif « assistante maternelle », il désigne la personne qui garde un ou plusieurs enfants à son domicile. Mais cet adjectif qualificatif « maternelle » résonne mal puisqu'il laisse entendre que seules les mères sont assistées, et on penserait que ce sont uniquement les mères isolées qui peuvent faire garder leurs enfants par l'assistante maternelle. Or ce n'est pas le cas, puisque cette femme qui accueille chez elle des enfants n'a pas à tenir compte des parents et de leur statut. Et si on rencontre des papas qui ont la garde de leurs enfants, veufs, homosexuels, qui vivent sans femme et ont adopté des enfants et qui veulent les faire garder par l'assistante maternelle ? Comment la désigner dans ce cas ?

Pour les professionnels, ces adjectifs (maternelle et parentale) font la différence entre la première assistante qui est professionnelle, qui possède un agrément, un statut et un syndicat auquel elle adhère. La deuxième n'a ni agrément, ni syndicat, et son statut est entièrement flou.

À mon sens, ces adjectifs ne sont employés que pour désigner la différence entre les deux lieux d'exercice du métier de garde : la première travaille à son domicile et la deuxième au domicile des parents. Mais je pense que l'emploi de « assistante parentale » pour les deux métiers est très juste, car l'adjectif « parentale » ne fait aucune référence à l'état civil des parents, et il n'existe aucune différence (à part le lieu d'exercice) quant à ce qui est apporté aux enfants gardés à tous les niveaux. D'ailleurs, au centre de formation, les objectifs, les modules enseignés, les méthodes sont identiques pour toutes les employées qui gardent des enfants, chez elles ou au domicile des parents. Elles postulent pour la VAE (Validation des acquis et de l'expérience) et obtiennent le même diplôme intitulé « Titre V : Assistant maternel/Garde d'enfants »

2.3. Auxiliaire parentale

C'est la dénomination utilisée par les professionnels de la petite enfance à Paris pour désigner la personne qui garde les enfants au domicile des parents[333]. Sur l'un des sites

[333] Mairie de Paris : Tout-petits à Paris. Direction générale de l'information et de la communication.

internet[334] spécialisé dans l'offre et la demande en matière de garde d'enfant(s), on peut constater l'existence de deux appellations : on désignera l'employée par « auxiliaire familiale » lorsqu'il s'agira de garder les enfants au domicile de son employeur pour une longue durée (nourrisson à partir de 4 ou 5 mois), au moment où la maman reprend son travail ; et souvent « le poste inclut une heure de ménage et de repassage par jour, aux heures de sieste de l'enfant »[335]. On la nommera « auxiliaire maternelle » lorsqu'elle effectuera quelques semaines seulement lors du retour de la maternité de la maman (nourrisson de moins de 6 mois). Le mot « auxiliaire » désigne la personne qui apporte sa collaboration, son aide, son concours à quelqu'un d'autre dans l'exécution d'un travail, ou bien un employé, ouvrier, manœuvre, etc. dont les services sont utilisés temporairement. Ce terme ne convient pas du tout, parce que l'employée de garde d'enfant(s) est une salariée à temps plein qui effectue au minimum entre 10 heures et 11 heures de travail par jour.

2.4. Intervenante/bonne d'enfant(s)

Sur le site de l'ANPE, aujourd'hui Pôle Emploi, le métier de garde d'enfant(s) est classé sous le Code Rome 11113 (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois), et sous la rubrique : intervenant(e) auprès des enfants, on peut lire trois appellations : intervenant(e), garde d'enfant(s) à domicile et garde/bonne d'enfants. Le mot « intervenant » est un terme utilisé dans trois cas différents. En procédure, il désigne quelqu'un qui intervient dans un procès, ou une personne qui intervient au cours d'un débat, d'une discussion. Dans le langage de la banque, il désigne « une tierce personne qui se présente pour faire honneur à l'une des signatures apposées sur un effet de commerce »[336].

Alors, quel rapport y a-t-il entre ce terme et le métier de garde d'enfant(s) ou bien celle qui l'exerce ? Le vocable « garde d'enfant(s) à domicile » est celui utilisé pratiquement par toutes les agences et les associations de recrutement. Le mot « garde » fait peut-être référence au baby-sitting de nuit ou des week-ends, puisque la personne est chargée de veiller sur les enfants pendant un temps limité, donc, sans s'occuper de leur apprentissage ou leur éducation.

Quant au dernier mot « bonne d'enfants », je le trouve très choquant. On se croirait encore au XIXe siècle où le vocable « bonne d'enfants » (bonne à tout faire) désignait dans le passé la domestique logée et nourrie, assurant l'ensemble des travaux du ménage, « la domestique

334 www.babychou.com.
335 www.babychou.com.
336 *Grand Dictionnaire Larousse universel,* tome 8.

chargée de prendre soin d'un enfant et de le promener »[337].

Le terme administratif est « employée de maison ». Ce vocable « employée » est aussi repris dans la convention collective pour désigner toute personne qui effectue un travail au domicile du particulier (ménage, repassage, garde d'enfant(s), jardinage, etc.).

Aujourd'hui, la femme de ménage et l'employée de garde d'enfant(s) se disputent le poste d'emploi familial, du fait du cumul du statut de garde d'enfant(s) et d'employée de maison. En fait, avant l'arrivée des enfants, elle est femme de ménage. Elle se convertit dès l'arrivée du premier bébé au métier de garde d'enfant(s), tout en gardant l'intitulé « employée familiale ». Et une fois que les enfants sont scolarisés, elle repasse encore aux grandes tâches ménagères tout en continuant à s'occuper des enfants. De là on peut lire plusieurs glissements engendrés par l'identification de l'employée familiale, « d'où les difficultés renforcées par la diversification du vocabulaire en usage pour désigner d'une part le métier de garde d'enfant(s), d'autre part les différentes fonctions occupées par les intervenantes »[338].

On peut tout de même justifier cette appellation, car aujourd'hui, plusieurs familles aisées emploient chez elles une femme logée et nourrie : exactement comme au XIXe siècle, elle s'occupe des enfants et de l'entretien du domicile. Cela prouve bien qu'il existe de nos jours, au XXIe siècle et dans un pays comme la France, une forme d'esclavage « des femmes à tout faire ». Mais qui sont-elles ? Mon enquête ne dément pas ce vocable utilisé par une administration de l'État.

2.5. Garde d'enfants

Dans la langue française, le mot « garde » désigne « l'action de tenir sous sa protection, de protéger, de surveiller ou de conserver, ou l'action de veiller sur quelqu'un pour le protéger ou l'empêcher de faire quelque chose de nuisible : confier ses enfants à la garde d'un baby-sitter »[339]. Il désigne aussi la femme qui a la charge de garder un malade, un enfant »[340], d'où l'expression « garde d'enfant(s) », utilisée dans la convention collective nationale, qui désigne à la fois le métier et la personne chargée de prendre soin des enfants.

Sur le site de l'institut FEPEM, on parle de « Garde d'enfants ». En 2007, Nicole du Saussois publie – avec le concours de l'institut FEPEM et de l'emploi familial – un ouvrage intitulé *Assistante maternelle et garde d'enfant(s) : les deux métiers de la garde individuelle*

337 *Grand Dictionnaire Larousse universel,* tome 2.
338 Labruyère (Chantal), Fournier (Christine), Causse (Lise). *Op. cit*., 1998, p. 171.
339 *Grand Dictionnaire Larousse universel,* tome 7.
340 *Grand Dictionnaire Larousse universel,* tome 7.

des enfants, et atteste que « le libellé de garde d'enfant(s) à domicile, tel qu'il est précisé dans la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, désigne les fonctions d'une personne qui garde des enfants au domicile familial »[341].

Mais le flou est total, car dans cet ouvrage, le mot « garde » désigne à la fois le métier et la personne qui l'exerce, comme l'atteste ce titre ; et il désigne seulement la personne comme dans certains passages, tels que « Les assistantes maternelles et les gardes d'enfants ont remplacé les "nourrices à emporter" et "les nourrices sur lieu" »[342].

La présidente de la fédération des particuliers employeurs, Béatrice Levaux, emploie le mot « garde » pour désigner la personne qui garde les enfants et signale « qu'en 2006, les parents ont employé 103 000 gardes d'enfants à leur domicile »[343].

Cette double désignation concernant à la fois le métier et l'employée ne règle pas le problème du statut de cette dernière. D'ailleurs, certains chercheurs travaillant dans le domaine de la petite enfance vont dans le même sens en affirmant que la première appellation a toujours été lourde de connotations, parce que, à travers « l'attention prêtée aux enfants se profilaient des objectifs démographiques et éducatifs. Les préoccupations touchant aux enfants se traduisent par des garanties d'accès à des services de garde publics ou subventionnés par des fonds publics. Le mot "garde" quant à lui, renvoyait aux personnes ayant la charge de garder ou d'éduquer les enfants : professionnels, mère, membres de la famille »[344].

Pourtant, le mot « garde » désignant le métier a bien été remplacé par celui de « l'accueil éducatif » officiellement « comme cela a été proposé par le réseau des modes de garde de la communauté européenne ». Ceci est vrai pour l'accueil collectif (crèche, école maternelle, jardin d'enfants, assistante maternelle et familiale). Mais on continue à dire par exemple « la halte-garderie », parce que ce lieu accueille les enfants en bas âge pour une courte durée ; bien que les enfants reçoivent aussi un apport éducatif (éveil, jeux, apprentissage, etc.).

De plus le mot « garde », d'une part, créé une jonction entre la garde d'enfant(s) et d'autres types de garde comme la garde de personnes âgées, de handicapés, ou de malades ; d'autre part, il exclut le côté éducatif (jeu, éveil, apprentissage du langage, etc.) sur lequel insistent aujourd'hui tous les professionnels.

À ce propos, plusieurs employées ne font que garder les enfants. Par exemple, lorsque la

---

341 Du Saussois (Nicole). *Op. cit.*, p. 118.
342 Du Saussois (Nicole). *Op. cit.,* p. 11.
343 Du Saussois (Nicole). *Op. cit.,* p., 9.
344 Jenson (Jane), Sireau (Mariette). *Op. cit.* LGDJ, p. 263.

mairie organise des activités culturelles pour les petits, les employées préfèrent aller se regrouper dans le parc. Et lorsqu'on leur demande pourquoi elles n'accompagnent pas les enfants pour qu'ils profitent des spectacles, elles répondent : « On est gardes d'enfants, eh bien, on les garde ! C'est ce qui est écrit dans la convention collective, non ? S'ils veulent qu'on fasse autre chose, qu'on nous change de nom, c'est simple ! »

D'ailleurs, les assistantes maternelles, de par leur statut se croient les meilleures, se vantent et prennent souvent un air hautain devant les employées au domicile des parents.

Laure (assistante maternelle) reprend la conversation et répond à l'employée précédente : « Eh oui, mais malheureusement, les assistantes maternelles ont un statut, et vous non ! »

Je m'acharne sur celle-ci et lui fait la morale : « Vous (*les assistantes maternelles*), qu'est-ce que vous avez de plus que nous ? Tout à l'heure, pendant que vous étiez en train de discuter entre vous, c'est une "garde d'enfant(s)" qui est allée chercher l'enfant que votre copine a perdu. Pourquoi vous n'avez rien dit à votre copine qui vient au parc avec les enfants pieds-nus ? Pourquoi vous ne leur avez-vous pas demandé de faire descendre les enfants des poussettes pendant que vous faisiez votre blabla ? Pourquoi vous, vous repartez avec les enfants à votre domicile juste au moment (*entre 10 et 11 heures 30*) où vous devez les amener au parc ? Pourquoi vous n'arrêtez pas de fumer et boire vos canettes dans le square des petits ? Vous n'allez pas me dire que c'est du vrai professionnalisme, hein ?! »

Laure a essayé de se justifier, mais comme l'employée ne voulait pas la laisser placer un mot, elle s'est retirée de la place (bac à sable).

Afifa : « Cette année (*juin 2010*), je suis contente d'entendre l'assistante sociale à Paris prononcer le mot "auxiliaire parentale" au lieu de "garde d'enfant(s)". Je crois qu'ils (*les professionnels de la PMI*) commencent à voir un peu clair. »

Sa copine qui, elle aussi, garde des enfants lui répond : « Moi, je préfère le mot "assistante parentale" qui est au moins l'équivalent de "assistante maternelle". On fait bien le même boulot non ? »

De nos jours, la société française s'accroche au terme de « nourrice » et à son diminutif « nounou ». Ces deux appellations demeurent l'étiquette dont l'employée ne parvient pas à se débarrasser. Mais on peut la rassurer, car elle n'est pas plus dévaluée que sa consœur assistante maternelle. En fait, les citoyens emploient ces deux termes pour désigner toutes les femmes qui gardent des enfants, même si certaines ont un nom les qualifiant de professionnelles (comme c'est le cas pour les assistantes maternelles agréées). On peut dire qu'il est même impossible de leur attribuer d'autres appellations, malgré l'effort que font les

professionnels et les représentants de la politique de la petite enfance. De ce fait, on continue à maintenir ces femmes dans ce rôle de « nourrice », de « garde », « d'auxiliaire », et on continue à créer des catégories cloisonnées.

3. Description et définition du poste

La convention collective nationale est la première reconnaissance sociale du métier de garde d'enfant(s). Elle a été signée en 1980 paritairement par la FEPEM (Fédération nationale des particuliers employeurs) d'une part, et les partenaires sociaux : la Fédération CFTC santé et sociaux syndicat des employés de maison, la Fédération des personnels du commerce de distribution et des services CGT, la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTAFO, la Fédération des services CFDT d'autre part. Une renégociation a eu lieu en 1999 afin de mettre à jour le texte de 1980, en raison de l'évolution de la législation et des changements de mode de vie des particuliers. Cette convention est étendue par arrêté ministériel en date du 2 mars 2000, paru au journal officiel du 11 mars 2000. Les textes de la convention collective définissent les obligations et droits propres à l'activité de l'employée, et visent à garantir une prestation de qualité de sa part, mais aussi à veiller à ses intérêts légitimes. Elle est reconnue comme salariée du particulier employeur par cette convention qui précise les devoirs et droits de chacun et qui doit être tenue à la disposition de la salariée, mais rares sont les employeurs qui en parlent à leur employée. L'employée perçoit un salaire minimum équivalent au SMIC. Elle a droit aux indemnités de congés payés, de transport, à la formation professionnelle, elle est affiliée par l'employeur au régime général de la sécurité sociale. Une visite médicale est obligatoire lorsque l'employée travaille à temps plein. Enfin, un contrat de travail est établi entre elle et son employeur. Mais le métier de garde d'enfant(s) au domicile des parents est loin d'être structuré malgré beaucoup d'efforts et de volonté.

Peu nombreuses sont celles qui ont entendu parler de la convention.

Nadia : « Je n'ai jamais entendu parler de cette convention. Est-ce que tu peux m'apporter cette convention pour que je la montre à mon employeur ? »

Latifa, Fayza, Yasmine et d'autres n'ont jamais eu connaissance de ce document. Pourtant, les parents employeurs ont l'obligation de le mettre à la disposition de l'employée. Rares sont ceux qui le font.

Les difficultés proviennent des limites des activités citées trop souvent assimilées. Elles

ont en effet trop tendance à être confondues comme l'énonce les articles de la convention collective dont voici quelques-uns.

Article 3 – postes d'emploi à caractère familial

« Les salariés occupent un poste à caractère familial et assument une responsabilité auprès de personnes : enfants, personnes âgées ou handicapées, dépendantes ou non »[345]. Il regroupe trois métiers différents et distincts.

Une partie est consacrée aux services à la famille, comme la garde d'enfant(s) au domicile des parents, leur accompagnement dans leur déplacement, le soutien scolaire, les cours à domicile.

Une autre partie est dédiée aux personnes âgées dépendantes, aux handicapés et aux malades : l'aide à la mobilité, aux transports, à la conduite du véhicule personnel, l'interprétation en langue des signes, les soins esthétiques.

Mais dans cet article se cache une autre activité, celle qui concerne le repassage, le ménage, la préparation des repas, la collecte et la livraison du linge, comme l'ont constaté certains chercheurs.

D'après son enquête réalisée dans le secteur des services à domicile, Annie Dussuet constate qu'il est très difficile de repérer un métier bien défini « dans la mesure où les conditions diverses d'exercice d'une même activité la classent sous différentes appellations, dans des groupes obéissant à des règles différentes »[346]. En effet, les textes de la convention collective et les enseignements des organismes de formation jettent le flou sur les questions : quelles sont les frontières du métier de garde d'enfant(s) ? Quelles sont les limites à respecter dans la définition du poste occupé ?

Effectivement, en analysant l'article lié aux tâches que doit accomplir l'employée de garde d'enfant(s), au « tableau de classification »[347], et aux témoignages des employées dans ce travail, on arrive à la même conclusion que celle de la recherche précédente.

Suivant l'article 3b de la convention collective, « l'employée familiale auprès d'enfants non titulaire du certificat de qualification "garde d'enfant(s)" (niveau 2) assure en priorité le travail et la responsabilité auprès des enfants de tout âge. Selon les directives des parents, elle assure le travail effectif lié à la présence des enfants, notamment : préparation de leur repas, entretien de leur linge, habillement, toilettes, promenades, trajets, nettoyage de leurs chambres, salle de bains, cuisine, etc. Elle contribue à l'éveil des enfants. Si l'employée

[345] Convention collective : p. 10.

[346] Dussuet (Annie). *Op. cit.*, p. 46.

[347] Convention collective : p. 9.

effectue d'autres tâches familiales et ménagères, celles-ci sont du travail effectif »[348].

Mais que peut-elle faire d'autre si elle a déjà tout fait ? La complication de cet article réside essentiellement dans : l'entretien de leur linge, le nettoyage de leur chambre, de la salle de bain, de la cuisine. Les employées sont toutes d'accord pour entretenir le linge des enfants, ranger leurs chambres, nettoyer les locaux qu'elles ont utilisés, mais à une condition indiscutable : qu'elles trouvent déjà à leur arrivée les locaux en ordre, la salle de bain propre, la table débarrassée, l'évier propre, le linge rangé. Ce n'est pas du tout le cas, parce que les parents quittent leur domicile le matin dans un grand désordre.

L'expression « assure en priorité » laisse entendre que l'employée est amenée à faire d'autres tâches que la garde des enfants, évidemment, « selon les directives des parents ». Et justement les parents se réfèrent souvent à ces expressions et renvoient l'employée à ces expressions dans la convention collective en la menaçant : « Nous vous rappelons vos obligations. Ce qui est écrit dans cette convention prime sur le contenu du contrat. »

Il faut le dire haut et fort, que les expressions : « employée familiale », « assure en priorité » et « selon les directives des parents » sont des phrases qui tuent le métier de garde d'enfant(s) et le renvoient dans son berceau du XIXe siècle. Et même si on a bien interprété les articles cités plus haut, avec ces phrases, ils deviennent inopérants « dans un espace qui est défini avant tout comme un espace privé »[349].

À ce propos, toutes les femmes qui gardent des enfants redoutent les directives des parents qui dépassent le cadre du métier de garde d'enfant(s) : « Fais attention, tu lis bien le contrat et montre-le à celles qui ont de l'expérience avant de le signer. Regarde bien l'en-tête du contrat, il faut que ce soit écrit : garde d'enfant(s) et rien d'autre. Il faut écrire mot par mot ce que tu dois faire chez eux, sinon, ils te demanderont de faire autre chose que la garde des enfants et tu ne peux pas refuser si tu ne l'écris pas ! »

4. Classification de l'employée

Le tableau de classification est divisé en cinq parties. Il indique le niveau, l'emploi occupé (ménager et/ou familial), l'emploi spécifique et les critères. Le niveau 5 est réservé à la « nurse » et la « gouvernante » d'enfants qui sont hautement qualifiées, avec la responsabilité de l'ensemble des travaux ménagers et familiaux. Le niveau 3 est réservé à l'employée qui possède le CQP (Certificat de qualification professionnelle, aujourd'hui VAE).

348 Convention collective : p. 10.
349 Dussuet (Annie). *Op. cit.,* p. 33.

Je rappelle que les employées de garde d'enfant(s) sont rares à se porter candidates pour l'examen du CQP, parce que ce diplôme exige un certain niveau : il faut, notamment savoir lire et écrire, alors que la majorité des employées sont démunies de ces deux compétences. Mais dès qu'elle l'aura acquis, elle passe au niveau 3, même si elle n'a aucune expérience dans le métier de garde d'enfant(s) au domicile des parents. Dans ce niveau, on peut être assistante de vie niveau 2 (personnes âgées ou dépendantes), garde malade de jour à l'exclusion des soins, garde d'enfant(s) au domicile des parents et (garde partagée). Le niveau 2 est réservé à toute employée qui ne possède pas le titre de qualification précédent, même si elle a passé trente années de sa vie à garder des enfants. Elle peut être employée de maison, employée familiale polyvalente, assistante de vie niveau 1 (s'occupant des personnes âgées), employée familiale auprès d'enfants (garde au domicile des parents, garde partagée, accompagnement et soutien scolaire), dame ou homme de compagnie.

Il faut aussi noter que ces niveaux ne déterminent en aucun cas les tâches accomplies, parce que les emplois ménager et familial sont associés, mais uniquement le salaire de base. En 2010, il est de 9.03 euros pour le niveau 2 et de 9.20 euros pour le niveau 3) pour l'employée de garde d'enfant(s).

5. Spécificité de l'emploi

Chacun sait ce qu'est la garde d'enfant(s), pourtant, sa description dans la convention collective se révèle délicate, car l'intitulé « Emplois familiaux » regroupe plusieurs métiers distincts que l'on retrouve souvent associés : s'occuper des enfants de moins de trois ans ou plus, les accompagner dans leurs déplacements, leur apporter un soutien scolaire ; s'occuper des personnes âgées ou handicapées et des personnes dépendantes ou pas, comme cela est indiqué dans l'article 3.

Dans la rubrique des critères, on relève les compétences acquises, le sens de la responsabilité en la présence de l'employeur ou non. Si la personne est employée de maison ou bien employée familiale titulaire d'un certificat d'employée familiale polyvalente, elle peut être « assistante de vie » s'occupant par exemple des personnes âgées ou des handicapés, ou « employée familiale auprès d'enfants », ou « dame de compagnie », « garde-malade de jour ». Poussant encore plus loin, le vocable « employé polyvalent » nous renvoie directement à la célèbre expression « la bonne à tout faire ». L'employée peut être « cuisinier qualifié », « femme de chambre », « valet de chambre », « lingère », « repasseuse », « repasseuse

qualifiée », « secrétaire particulière ».

Ces emplois sont occupés par des hommes ou femmes toutes mains qui réalisent des tâches précédentes. Et comme dans la convention collective, le vocable « emploi familial » est utilisé pour désigner toutes ces personnes qui travaillent au domicile des parents (pour assurer la garde d'enfant(s), le ménage, le repassage, l'assistance auprès de personnes âgées ou handicapées), et selon la manière dont s'instaure la relation de service, « on peut retrouver le même métier dans plusieurs modèles de service, c'est le cas de la garde d'enfant(s) »[350].

Certains employeurs n'hésitent pas à rédiger le contrat sous l'expression « employée familiale » ou « employée de maison », sans mentionner entre parenthèses le poste occupé (garde d'enfant(s)). Cette flexibilité de ressort entre deux statuts créé l'ambiguïté, car souvent aussi, l'employée de maison est déclarée comme garde d'enfant(s).

Lors d'une journée de formation, **Aïcha** avertit les stagiaires en la présence de la formatrice : « Les filles, il faut faire attention à l'intitulé du contrat. En fait, moi je garde des enfants, mais je suis aussi considérée comme employée de maison, car c'est ce qui est écrit sur mon contrat et je ne le savais pas avant ; eh bien, je fais les courses, un peu de repassage et de nettoyage. ! »

Rose s'est étonnée lorsqu'en réunion entre employées, la question de l'intitulé du contrat est évoquée : « Moi je croyais que c'était la même chose, car sur mon contrat, c'est écrit : "employée familiale", mais je ne savais pas qu'il fallait préciser "garde d'enfant(s)" ».

Jiji dit avoir bien répondu à ses employeurs, lorsqu'ils lui ont demandé de faire leur vaisselle et de débarrasser la table le matin : « Je ne suis pas votre employée de maison, je garde vos enfants et je m'occupe d'eux. »

Dans un autre cas, l'employeur intitule le contrat sous l'expression « employée familiale », en précisant le poste « garde d'enfant(s) », mais il sera toujours tenté de proposer à l'employée de faire quelques tâches ménagères.

Angélique : « Sur mon contrat, est écrit : employée de maison "garde d'enfant(s)" », mes employeurs m'ont proposé de faire un peu de ménage et de repassage, mais ils me donnent en plus 50 euros chaque mois. »

Dyna, employée par deux familles, fait du repassage chez l'une des familles. « On m'ajoute 50 euros de plus en liquide à la fin de chaque mois, mais je vais leur dire que j'arrête parce que, ce qu'ils me donnent, c'est peu, pour des corbeilles de linge chaque jour. »

[350] Labruyère (Chantal), Fournier (Christine), Causse (Lise). *Op. cit.*, 1998, p. 17.

6. Formation professionnelle : vers une reconnaissance du métier ?

Depuis très longtemps, la formation de la nourrice n'était pas nécessaire du fait de la tâche effectuée (donner le sein à l'enfant) considérée comme très peu noble. Aujourd'hui, cette fonction a changé. Il est donc nécessaire d'accompagner celle qui la remplace par un dispositif qui répond aux besoins de l'activité du métier de garde d'enfant(s). En effet, la loi du 4 mai 2004 (n° 2004-391) instaure un régime spécifique pour le secteur des particuliers employeurs : le droit à une formation spécifique de qualité.

D'une part, elle s'inscrit dans le cadre de renforcement des compétences, de la validation des acquis, afin d'obtenir une reconnaissance qualificative. Et par là, elle facilite à l'employée son activité professionnelle au domicile de son employeur et renforce la qualité du service qu'elle apporte dans les activités du quotidien. Elle permet aux stagiaires d'apprendre ou d'approfondir les techniques de base afin de renforcer les compétences déjà acquises ou de faire valider des acquis de ce que l'on sait ou peut faire.

Elle leur permet de développer leurs capacités personnelles pour mieux connaître l'enfant en bas âge, surtout pour celles qui n'ont jamais eu d'expérience personnelle avec les enfants ou celles issues de cultures différentes de la culture française. Force est de constater ce que j'avance lors des rencontres sur les lieux de stage : les jeunes femmes qui n'ont pas enfanté ont des problèmes relationnels avec les enfants qu'elles gardent, des problèmes qui paraissent des futilités pour celles qui ont déjà élevé leurs propres enfants.

D'autre part, elle permet de répondre aux attentes exprimées par les parents employeurs : le bien-être des enfants et leur confort, la sécurité et leur épanouissement sur les plans corporel et intellectuel. De ce point de vue, la formation est un enjeu capital pour la valorisation de l'employée.

Pour assurer le bon fonctionnement de cette formation, la Branche Professionnelle des salariés du particulier employeur, à travers l'institut FEPEM (Fédération des particuliers employeurs) de l'emploi familial, « a labellisé plus de 160 organismes de formation dans les régions »[351].

6.1. Stages

Les organismes de stage sont indépendants, labellisés par l'institut FEPEM sous la forme d'entreprises ou d'associations. C'est l'exemple de l'IFAP (institut de formation et

[351] Branche professionnelle des salariés du particulier employeur : catalogue « Formation », 2008.

d'assistance aux personnes) et ARITAS FORMATION dans Paris. Ils appliquent le programme annuel, définissent les dates des stages. Celles-ci sont consultables sur les sites internet de ces organismes et celui de l'institut FEPEM. La CPNEFP (Commission paritaire nationale emploi formation professionnelle) a désigné AGEFOS PME comme organisme paritaire collecteur, gestionnaire des fonds ; et elle a chargé l'institut FEPEM emploi familial de mettre en œuvre la politique de la formation (coordination pédagogique et orientation de la qualité de la formation) »[352].

Les candidates se présentent aux centres de formation, mais elles peuvent aussi se former par le biais de la FOAD (Formation ouverte à distance), dès que l'employée dispose d'une connexion à internet et d'un ordinateur. En effet, la formation à distance lui permet de se former à son rythme en limitant ses déplacements.

Mais, cette formation est loin d'être répandue. Très peu d'employées sont au courant de cette discipline qui peut leur ouvrir les yeux sur leurs droits et devoirs. Selon la directrice du centre de formation ARITAS à Paris, « toutes les institutions ne sont pas au courant. Une grande majorité de la population ne sait pas que c'est un vrai métier. La reconnaissance existe, les outils aussi, il faut que la communication avance »[353].

Cependant, la formation continue se diffuse peu à peu, grâce à internet et aux salons des services à la personne qui se tiennent chaque année à Paris. Au centre de formation ARITAS, au début, « 120 stagiaires le fréquentaient par année. Aujourd'hui, elles sont 1 500 par année. Depuis dix ans, 10 000 stagiaires ont reçu une formation continue »[354].

- **Modalités et conditions d'inscription**

La formation est limitée à 40 heures par année et par employée. Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour accéder à cette formation. En revanche, une candidate n'y a droit que si elle est déjà salariée chez un particulier. Celui-ci participe à la professionnalisation de sa salariée par « sa cotisation patronale de 0,15 % »[355]. L'initiative doit être prise par ce dernier, et il peut même refuser la formation à son employée. C'est le cas de plusieurs.

Pour se former, l'employée doit prendre en considération plusieurs éléments. Par exemple, son employeur doit être d'accord pour la signature du formulaire. En général l'idée de la

[352] *Op. cit.*
[353] Urda Daniela. Directrice du centre de formation ARITAS, à Paris. Voir annexes : P, 321.
[354] Urda Daniela. Directrice du centre de formation ARITAS, à Paris.
[355] Branche professionnelle des salariés du particulier employeur : catalogue « Formation 2008 ».

formation est discutée à l'avance. La date de programmation ne doit pas pénaliser les parents qui vont prendre eux-mêmes en charge leurs enfants ou bien chercher quelqu'un d'autre pour les garder durant l'absence de l'employée.

En général, elle choisit les périodes des vacances. Mais ce choix ne lui donne pas accès à tous les modules qu'elle veut acquérir, parce que les organismes de stage ne tiennent pas compte de l'emploi du temps des candidates ni des modules qu'elles ont acquis. De ce fait, elle peut se retrouver sur le lieu de formation pour la deuxième fois, voire trois ou quatre fois avec les mêmes modules. La preuve est que les formatrices diront : « Ah ! Vous êtes déjà venue, c'est pour combien de fois déjà ? »

Certaines employées reviennent parce que les employeurs les y obligent, ils ne souhaitent pas qu'elles soient libres pendant qu'eux sont en congé.

Personnellement, j'ai arrêté la formation, une fois que j'ai suivi les modules dont j'ai besoin pour l'exercice du métier : enfants de 0 à 3 ans, activités et relations avec les enfants, garde partagée, motricité et éveil sportif. Puis, elle doit opter pour des modules adaptés aux âges des enfants qu'elle garde (0-3 ans ou 3-10 ans).

L'employée seule ou avec l'aide de son employeur choisit le stage, c'est-à-dire « les modules » dans lesquels son employeur aimerait qu'elle se perfectionne. Elle choisit les dates de la programmation de ces modules, et enfin l'organisme de formation (il en existe des dizaines en Île-de France et dans les régions).

L'inscription peut se faire soit par internet en imprimant et en remplissant le bulletin d'inscription (une partie concerne l'employée et une autre l'employeur), qu'elle doit dater et signer, soit retirer le formulaire dans un centre de formation. L'employeur complète le dossier en joignant une copie d'avis d'échéances des cotisations trimestrielles de l'URSSAF, ou l'avis du dernier prélèvement des cotisations du CESU (chèque emploi service universel), ou du dernier décompte des cotisations Pajemploi. Enfin, le dossier est adressé à l'organisme choisi, qui lui, donnera suite par écrit ou par téléphone, en confirmant la date, l'heure de présence et les règles à respecter pendant la durée du stage. La réponse est envoyée à la stagiaire et à son employeur.

La formation continue peut se dérouler pendant le temps habituel de travail ou en dehors du temps habituel de l'activité. L'employeur s'engage à rémunérer son employée la totalité des heures de formation suivies, ainsi que les frais de vie qui sont fixés comme suit : le transport en commun est au tarif de seconde classe ; si l'employée utilise une voiture particulière, le tarif est de 0,25 euros par kilomètre. Le repas est calculé à 16 euros maximum.

Quant à l'hébergement, il est d'une valeur de 61 euros par nuit (pour Paris) et de 55 euros par nuit (en région). Après la formation, l'employeur demande le remboursement du salaire, des charges sociales correspondantes et des frais de vie de son employée. La demande doit être accompagnée d'une copie de bulletin de salaire, de la copie du dernier avis d'échéances de cotisations trimestrielles de l'URSSAF, du relevé de frais complété, signé et accompagné des originaux des justificatifs (billets de transport, notes des repas, etc.), et l'ensemble est adressé à AGEFOS PME.

- **Journée type de stage**

La journée commence à 9 heures et se termine à 18 heures. Deux pauses sont prévues, l'une dans la matinée et l'autre dans l'après-midi, pour que les stagiaires puissent se rafraîchir et souffler. Les stagiaires sont divisées en groupes dans des salles, selon les modules qu'elles ont déjà choisis et qui sont liés à la tranche d'âge (0-3 ans ou 3-10 ans).

La formatrice se présente en premier en donnant son nom et son prénom, son pays d'origine, sa fonction, sa spécialité, sa situation familiale et son activité au sein de l'organisme de la formation. Ensuite c'est au tour de chaque stagiaire de se présenter : son âge, sa situation familiale, le lieu d'exercice de son activité de garde d'enfant(s), le nombre d'enfants qu'elle garde et leurs âges, son ancienneté dans la profession et chez la même famille, le mode de garde : simple ou partagée ; enfin une dernière question lui est posée : « Qui a pris l'initiative de vous inscrire à la formation, vous ou votre employeur ? »

- **Formatrices**

Les enseignements sont assurés par des formatrices qui ont toutes un emploi. Les cours qu'elles assurent au centre de formation sont en plus. Leurs enseignements portant sur le métier de garde d'enfant(s) sont aussi différents selon leurs expériences vécues dans leur pays d'origine ou en France. Le même cours que l'on peut retrouver dans différents modules est présenté différemment dans les centres de formation. Je pense que cela est peut-être dû aux capacités, à l'expérience et au niveau intellectuel des formatrices. Elles sont issues de différentes cultures. Elles sont Françaises de souche, d'origine occidentale, Maghrébines et même Kabyles.

Céline est psychologue à Paris (15e), mère d'un futur bébé (enceinte de 7 ou 8 mois en 2008). **Jocelyne** est spécialiste de l'éducation de jeunes enfants, mère de six enfants (entre 6

et 24 ans). **Françoise** est spécialiste du handicap chez les enfants, mère de deux enfants. **Anne-Marie** est professeur de Lettres modernes et exerce dans un lycée depuis huit ans. Elle dit qu'elle travaille avec une neuropédiatre. **Caroline** est éducatrice de jeunes enfants et nutritionniste. **Aziza,** ancienne professeur de lettres et philosophie, est actuellement formatrice chez ARITAS Formation depuis la création du centre, il y a dix ans. **Achoura,** mère de 4 enfants, professeur de mathématiques et de sciences biologiques dans son pays d'origine (la Kabylie), vit en France depuis vingt ans. Elle habite en banlieue parisienne et travaille à Paris. De jour, elle est formatrice dans un centre de formation et la nuit, elle s'occupe d'une personne âgée. **Géraldine,** mère de deux grands enfants (27 et 22 ans) est danseuse (classique) de formation. J'ai pu comprendre qu'elle doit être à la retraite. Elle donne des cours de danse dans un centre de loisirs appelé « Les ateliers bleus à Paris ». Elle a aussi été employée de garde d'enfant(s) au domicile des parents, et elle n'a pas hésité à parler aux stagiaires des difficultés qu'elle a rencontrées au cours de son exercice.

Les formatrices issues du continent européen sont très sûres d'elles-mêmes, se sentent chez elles, et poussent les stagiaires à prendre le métier à cœur et à défendre leurs droits en repoussant la soumission.

Aziza : « Il faut que vous arriviez à changer les mentalités des gens (*des parents*). Mon rêve, c'est de voir l'employée, quand elle parle, les parents se mettent au garde à vous, comme le médecin de famille qui vient prescrire l'ordonnance et les parents se plient à son ordre même s'ils ont leur petite idée sur la fièvre de leur enfant. »

Tandis que les formatrices maghrébines opèrent d'une manière différente. Elles savent que ces femmes n'ont aucun choix, qu'elles doivent résister avec persévérance, afin de décrocher efficacement cet emploi dont dépend leur vie sur le sol français.

L'expérience d'**Achoura** dans l'enseignement, sa méthode pédagogique et ses connaissances scientifiques lui confèrent une crédibilité et une capacité très élevée aux yeux des stagiaires. Même celles qui ne savent ni lire ni écrire reçoivent son message. Peut-être parce qu'elle connaît bien tous les problèmes de ces femmes, car avant d'arriver au poste qu'elle occupe actuellement, elle a vécu les mêmes difficultés.

Mais son petit défaut réside dans le ton sur lequel elle prévient les stagiaires : « Dans le langage du métier, on parle d'un portefeuille de compétences. Si vous vous présentez avec seulement la valise de vos cultures, vous n'êtes pas choisies pour garder les enfants. Et vous savez, aujourd'hui, avec la formation, la concurrence est de rigueur. Fini celles qui ne savent ni lire, ni écrire. Vous les Africaines, vos places seront prises par les filles qui arrivent en

masse de l’Est. Pour que l’employeur accepte de vous embaucher, il ne faut pas vous plaindre de certaines tâches ménagères, si on vous demande de les faire en plus, et bien il faut les faire, vous n’avez pas le choix. »

Jocelyne rappelle à l’ordre les stagiaires à chaque fois que celles-ci insistent sur des questions auxquelles la formatrice ne peut pas apporter de réponses. « Écoutez, nous sommes déjà en retard, il faut qu’on termine le cours. »

L’image que se font les formatrices des stagiaires est très décevante. À leurs yeux, elles sont toutes étrangères, donc, elles sont analphabètes, issues de milieux défavorisés, dépourvues de toute connaissance. Il y a celle qui tutoie les stagiaires et leur fera un geste de sa main qui signifie « Tais-toi ! ».

Il y a celle qui se compare à une enseignante devant ses élèves de première année primaire : « On se calme, faites ce que je vous dis et taisez-vous ! »

Lorsqu’une formatrice ne fait pas la différence entre une assistante maternelle et une employée de garde d’enfant(s) et qu’une stagiaire la corrige, elle se met en colère et dit : « Si c’est ça, venez vous mettre à ma place ! » La stagiaire répond : « Dès que j’aurai validé mes acquis ! ».

Mais la réalité ramène vite les formatrices à la raison. Une fois qu’elles auront lu le parcours de chaque stagiaire (certaines ont même le niveau postuniversitaire), elles changent complètement leur opinion, surtout lorsque certaines sont piégées par des questions que posent les stagiaires, qui restent sans réponse.

Les formatrices croient vraiment que l’employée a tous les pouvoirs sur les parents. Elles apprennent aux stagiaires à faire autrement que les parents : « Les parents ne s’occupent pas de l’hygiène, vous, si. Ils n’interdisent rien, vous, vous devez poser des limites. Les parents ne sécurisent pas, vous, vous êtes responsables de tout ce qui peut arriver en votre présence. Les parents ne respectent pas les quantités des repas, ne tiennent pas compte de la diversification alimentaire, parce que souvent, ils n’ont pas de temps ou bien ils ne savent pas, vous, c’est de votre devoir de leur demander ce qu’il faut pour les repas. »

Les stagiaires demandent : « Comment faire lorsque les parents vous posent les plats cuisinés et les pots préparés achetés en grande surface sur la table, parfois ils sont même périmés ? »

Ces mêmes formatrices se contredisent lorsqu’elles conseillent de ne pas juger les parents, de respecter leurs directives, que ce sont leurs enfants et qu’ils en font ce qu’ils veulent.

Au fur et à mesure, les relations s’améliorent. Formatrices et stagiaires s’échangent des

recettes de cuisine, des informations concernant le métier de garde d'enfant(s). Elles s'échangent leurs adresses et numéros de téléphone. Certaines se revoient dans le prochain stage, d'autres deviennent des copines ou mêmes des amies et s'invitent à leur domicile.

- **Enseignements reçus**

Les intitulés des modules enseignés sont les mêmes chez tous les organismes : Contes et histoires à raconter (16 heures) – Garde d'enfants de 0 à 3 ans (40 heures) – Garde d'enfants de 3 à 10 ans (20 heures) – Relations et communication avec les enfants (20 heures) – Garde d'enfants handicapés (20 heures) – Garde d'enfants-garde partagée (20 heures) – Sécurité et prévention auprès des enfants (16 heures) – Activités périscolaires (20 heures) – Initiation à l'anglais : vocabulaire du métier de garde d'enfant(s) (40 heures). Chaque module comprend plusieurs cours.

Dans le centre IFAP (Institut de formation et d'aide aux personnes), j'ai suivi deux modules : le premier porte sur les activités après l'école pour les enfants de 3 à 10 ans. Le deuxième concerne la communication pour le même âge.

- **Module « Activités périscolaires de 3 à 10 ans »**

- **Jeu (le partage)**

On apprend aux stagiaires la définition du jeu : expérimenter, rêver, découvrir, apprendre, croire en sa puissance, réaliser ses désirs, développer son esprit d'observation et sa curiosité. Puis, comment gérer la jalousie, la rivalité, enseigner le partage, la négociation et le respect. La formatrice conseille aux stagiaires de séparer les enfants selon la différence d'âge, d'adapter les jouets, de faire la fête (les anniversaires), de préparer les repas (chaque enfant invente sa pizza), puis « on prépare la vraie pizza à maman et papa ».

- **Psychomotricité**

Dans ce cours, il est question des techniques et de sportivité. Donc, la formatrice a demandé aux stagiaires de l'accompagner au parc Monceau (Paris 8e). Elle a pris des petites balles, un gros ballon et des cordes. Elle leur a montré les multiples usages des ballons et des cordes et les astuces et jeux que peuvent inventer les enfants. Les stagiaires ont suivi les conseils de la formatrice, en se mettant à la place des enfants : elles ont joué à la corde, à la

balle, se sont fait passer le gros ballon, puis, elles ont couru.

- **Jeu dans le développement psychologique de l'enfant**

Dans ce cours, la formatrice a commencé par donner la définition du jeu : le bien-être, l'expression de sentiments contradictoires (admiration/haine, solidarité/revanche, joie/tristesse, défoulement/concentration). Puis, elle passe aux différents types de jeux et à ce qu'ils peuvent apporter à l'enfant : jeu de réflexe (jusqu'à deux ans), période d'imitation (jeu symbolique de deux à sept ans), jeu de règles (entre sept et neuf ans). Ensuite viennent les fonctions du jeu : fonction d'amusement, fonction sociologique, fonction éducative, fonction thérapeutique. Enfin, elle a classé dans un tableau les jeux et jouets selon les tranches d'âge : 0 à six mois, six mois à 1 an, 1 à deux ans, deux à trois ans).

- **Aide aux devoirs**

La formatrice commence par dire aux stagiaires que « ce cours est vraiment très important ». Elle a amené avec elle des livres de cours, un dictionnaire, un cahier de textes, un agenda. Puis elle aborde son cours avec les canaux d'apprentissage : on a des enfants paroliers qui nous racontent ce qu'ils ont fait à l'école, des enfants réalisateurs qui reproduisent les expériences et les décrivent, des enfants photographes qui racontent l'image qu'ils ont vue.

Elle montre aux stagiaires les outils pour aider l'enfant dans ses devoirs (cahier de textes, préparation de l'agenda, affichage de l'emploi du temps sur le mur de sa chambre, il faut un tableau où noter tout le matériel du lendemain). Elle conseille aux stagiaires de savoir quel jour de classe préfère l'enfant, celui qu'il déteste, elle leur dit qu'il faut lui expliquer le sommaire du livre, manipuler celui-ci, elle leur explique comment elles doivent apprendre à l'enfant l'utilisation du dictionnaire, de l'alphabet et des abréviations. En dernier, elle termine son cours par : comment apprendre ses leçons ? Donner du sens à ce qu'il apprend, le mémoriser, le réciter et l'écrire plusieurs fois, lui poser des questions, lui expliquer les mots, susciter sa curiosité, détecter comment il apprend, comment il lit, découper les leçons par paragraphes. Elle termine son cours par la phrase : « La télé, c'est mortel ! »

- **Cuisine (alimentation)**

Ce cours est présenté par la formatrice spécialiste en nutrition. Elle a apporté avec elle du matériel et des ingrédients pour préparer un gâteau. Elle a d'abord défini le verbe « cuisiner » : bien-être, santé, créativité, plaisir, découverte, art et éveil culturel, connaissance,

c’est vital. Elle demande aux stagiaires de lui dire ce qui leur passe par la tête en évoquant le mot « cuisine ». Celles-ci ont répondu : couteau, attraper, feu chaud, aliments. Elle fait comprendre aux stagiaires qu’il faut expliquer à l’enfant ce que représente le fait de lui préparer des repas, lui demander de vous aider. Puis elle passe à la diversification à partir de cinq ou six mois. Elle a parlé de l’équilibre du goût, a donné le nombre de repas par jour. Elle a distribué un document complet sur l’alimentation des enfants. Son cours s’est achevé par la préparation d’un gâteau (chacune en a préparé un), que toutes les stagiaires et le personnel du centre ont dégusté avec du café dans une ambiance très particulière (c’est le dernier cours et le dernier jour du stage).

- **Module « Communication 3 à 10 ans »**

- **Développement de l’autonomie**

Le cours est donné par **Patricia**, spécialiste en pédagogie, mère d’un enfant. Elle a commencé par l’objectif du cours qui consiste à faire adapter l’enfant à son environnement et à être indépendant.

Elle pose le matériel avec lequel elle doit faire son cours sur le bureau et commence : « À 18 mois et plus, proposez à l’enfant ces bananes, montrez-lui comment couper la banane et demandez-lui d’en couper une à son tour (avec un couteau). Demandez aux parents d’acheter ce genre de mandarine et demandez à l’enfant de l’éplucher. Demandez à l’enfant de couper une tomate en deux parties, puis en quatre. Demandez à l’enfant d’éplucher une carotte avec un épluche-légumes. On lui montre comment porter son manteau, puis fermer la fermeture, comment déplacer un verre, une assiette. Comment plier un chiffon des quatre côtés, fermer et ouvrir les boîtes à l’aide de petits cadenas et de minuscules clés. Quant aux aimants, ils sont accompagnés d’objets qui vont avec (deux longues vis, un crochet de rideau, une pièce de monnaie, un dé de couture) et d’autres objets : une gomme, un jeton, une perle, un bout de bois. »

Elle demande aux stagiaires de jouer avec l’enfant en lui demandant de placer les aimants sur ces objets pour voir s’ils s’attirent ou pas. Elle leur demande de jouer aussi dans l’eau (mettre ces objets dans une bassine) pour voir ceux qui flottent et ceux qui vont au fond. « Demandez à l’enfant de se laver les mains dans une bassine, de mettre le savon, de se frotter les mains, de prendre une brosse et de se frotter les ongles, de se rincer et s’essuyer, de cirer ses chaussures. »

Elle termine son cours en donnant un conseil : « Ne pas donner de dentifrice au fluor, c'est toxique ! »

Dans ce cours, les stagiaires se sont étonnées. Elles ont même cru que la formatrice « perdait la boule »parce que ce dentifrice se retrouve dans toutes les maisons et elles se sont posées la question : « Comment ça ? Les médecins et ceux qui s'occupent de la santé ne l'ont pas interdit ! »

Elles imaginent mal un enfant de 18 mois et même de trois ans qui ne peut pas encore synchroniser ses mouvements, prendre un couteau d'une main et de l'autre des fruits ou des légumes pour les éplucher. Elles ne comprennent pas que dans un module « Prévention et sécurité », on leur demande de mettre hors de la portée de l'enfant tout ce qui peut couper, trancher, être avalé.

Et ici, on leur demande de présenter cet interdit à l'enfant. Durant tout le cours, elles n'ont pas arrêté de se regarder de travers pour manifester leur étonnement, en faisant tourner leur doigt sur la tempe pour signifier que la formatrice était un peu « zinzin. » De plus, pourquoi tous ces objets dangereux alors que l'enfant ne manque pas de jouets (en plastique ou en bois) ?

- **Communication**

Le cours est présenté par **Jocelyne** (celle qui est citée plus haut). Ce cours porte essentiellement sur l'enfant et son environnement : la famille, les copains et l'école, les trois piliers sur lesquels il s'appuie pour forger sa personnalité.

Elle décrit l'enfant entre deux et huit ans, son comportement, ce qu'il est capable de faire, de comprendre, de ressentir, ce qu'il aime, ce qu'il déteste, ses exploits. Elle s'adresse aux stagiaires : « Il faut leur apprendre l'humilité, le respect, la solidarité, leur poser des limites, des règles, pas au moment des conflits, mais après. Commencer par : "Je m'énerve, je suis agacée" et non "Tu m'énerves, tu m'agaces, tu me déranges..." ».

Cette formatrice pense vraiment que ce qu'elle vient de dire aux stagiaires sera réalisé ?! Elles se sont d'ailleurs toutes tues.

La formatrice parle aussi du culte de « la minceur » concernant les petites filles qui ne mangent pas à la cantine pour garder la taille fine. Ceci est vrai, lorsque ces filles imitent leurs mamans qui se privent de tout.

Elle termine son cours par : « L'autorité est dans le but de guider. La confiance entre adulte et enfants ne s'instaure que s'il y a de l'autorité. »

Par contre là, les stagiaires se sont toutes mis d'accord pour dénoncer la faiblesse des

parents devants leurs enfants, même en bas âge. Elles rigolent et se moquent de ce que dit la formatrice, parce qu'elles savent qu'au domicile des parents, l'autorité est très rare. Et même si elle existe, les parents n'en tiennent pas compte. Elles ont passé leur temps à évoquer et à répéter ce qui se passe au domicile entre parents et enfants et même entre ceux-ci et elles.

- **Hygiène et la prévention des accidents**

Ce cours est donné par **Agnès** qui travaille au centre de réanimation dans un hôpital de pédiatrie. Elle décompose l'hygiène, en hygiène corporelle et en hygiène de vie (sorties, sport). Elle conseille aux stagiaires de laver les enfants à l'eau et au savon (cheveux, peaux, le coin des yeux) et d'appliquer le sérum physiologique, sans négliger les oreilles, le nombril, les doigts des pieds, les ongles (les couper), moucher l'enfant, changer ses sous-vêtements après chaque bain, faire sa toilette intime.

Il est important aussi de demander à l'enfant de se laver les dents, de lui apprendre comment utiliser la brosse et le dentifrice, de lui montrer la technique pour se rincer la bouche.

En ce qui concerne les sorties et le sport, elle propose une seule activité par semaine. Si l'enfant présente des diarrhées, lui donner du riz, de la pomme et lui supprimer le lait ; s'il est constipé, lui donner de la poire ; en cas de fièvre lui donner du paracétamol, efferalgan ou doliprane.

Les stagiaires n'ont pas hésité à rappeler à la formatrice que ce qu'elle leur apprend, elles le savent déjà. Ce qu'elle ne sait pas, c'est que les enfants – surtout les filles – refusent de se laver.

« Comment peut-on faire lorsque les enfants refusent de se laver ? Et quand on les oblige, ils vous menacent de dire à leurs parents autre chose que ce que vous leur avez demandé. Dans ce cas, dites-nous comment faire ? Ce n'est pas facile madame ! »

Une autre stagiaire lui répond à voix basse, sans demander la parole : « Pourquoi tu te casses la tête, leurs parents ne se lavent pas en sortant des toilettes, ne tirent pas la chasse d'eau, leurs mamans laissent traîner leurs serviettes hygiéniques sales partout ! Sur qui veux-tu que les enfants copient ? »

La formatrice énonce tous les dangers auxquels l'enfant est exposé. Le premier espace, où ont lieu les accidents, est la cuisine : le feu, les couteaux, les prises électriques, les liquides d'entretien, le micro-onde, les tiroirs, la chaise haute de bébé.

Dans la salle de bain, les produits de toilettes des parents, la baignoire, le mitigeur d'eau

(lorsqu'il est sur le rouge).

Dans la salle de séjour : les prises, les lampes, les fleurs toxiques, les bouteilles de vin, les gâteaux, les vases et les coins pointus des meubles.

S'ajoutent à cela le fer à repasser, les portes, les fenêtres, les lits, les jouets, et tout ce qui traîne.

Dans le garage, le danger est dans les outils de jardinage. Dans le jardin, ce sont la balançoire, le portique, les plantes.

Les fêtes de famille ne sont pas sans danger, les accidents y sont fréquents. La formatrice donne des conseils en ce qui concerne la conduite à tenir en cas d'accident : traumatismes, entorses, plaies, brûlures, noyade, les corps étrangers avalés, les doigts coupés, les dents cassées, l'électrocution, le nez qui saigne, comment réanimer l'enfant. Ne pas lui donner à boire, ni à manger pour faciliter l'opération au cas où elle serait nécessaire. Et dans tous les cas, il faut prévenir les parents et les urgences. La fin de ce cours a été très animée. Les stagiaires n'ont pas cessé de se plaindre, car elles trouvent que les enfants sont trop exposés aux dangers divers à leur domicile. Les parents ne s'en rendent compte que lorsque l'accident s'est déjà produit. Donc, même si l'employée attire leur attention, ils ne l'écoutent pas.

- **Diététique**

Le cours est présenté par **Laure**, diététicienne. Elle aborde le sujet en rappelant aux stagiaires l'évolution de la société française à travers l'accélération de la technologie (plats cuisinés, petits pots, surgelés). À cause de cela, les habitudes de préparer et la cuisine traditionnelle ont disparu des foyers. Elle conseille aux stagiaires de choisir les produits les plus frais, tout en faisant attention à leur prix. Enfin, elle montre les groupes alimentaires : les glucides, les lipides, les protéines et tous leurs composants. Puis elle donne les quantités et les contenus de chaque repas à donner à l'enfant, selon son âge. « Aujourd'hui, on mange la télé allumée, les écouteurs dans les oreilles, on ne se met plus à table ; de ce fait, la nourriture n'est plus un but en soi. Vous les stagiaires, apprenez à l'enfant à cuisiner, faites lui goûter de tout ce qui est nature ! »

Une stagiaire semble ne pas être d'accord avec ces conseils : « Madame, les parents ne mangent jamais avec leurs enfants, même quand ils ont le temps, ils préfèrent leur donner à manger en premier pour qu'ils les laissent tranquilles. Ils nous demandent de leur donner le dîner et de les mettre en pyjama. Vous croyez que ça va apporter quelque chose à l'enfant si une pauvre femme comme moi se met à table face à lui ? Et puis, moi, je n'ai pas le droit de

manger la nourriture de mes employeurs, je vais donc regarder l'enfant comme spectatrice ?! »

La formatrice, un peu gênée, essaie d'apporter quelques éclaircissements, mais très peu convaincants aux yeux des stagiaires.

- **Module « Nourrissons 0 à 3 ans »**

- **Définition du métier de garde d'enfant(s)**

Les stagiaires apprennent ce qu'est le métier de garde d'enfant(s), leurs obligations, les attitudes de base, le comportement envers les enfants, et comment devenir des professionnelles respectées par les employeurs.

Pour cela, la formatrice donne trois qualités pour définir le métier : se poser la question : suis-je la meilleure ? Quelles sont mes tâches et mes droits ? Les attitudes de base : le savoir-faire des choses, faire avec le cœur, pourquoi c'est ça et pas ça ?

Ce cours se termine par un conseil : « Ne devenez jamais la copine de votre employeur, c'est la règle stricte de la réussite ! »

- **Développement psychomoteur « 0 à 3 ans »**

On apprend la définition du développement psychomoteur : la croissance de l'enfant, son intelligence, sa capacité de faire. Ce développement est étudié dans toutes ses étapes depuis la naissance jusqu'à l'âge de la maternelle (3 ans).

- **Développement affectif**

On étudie l'enfant et sa relation avec le monde qui l'entoure. Cela se fait aussi par étapes : la période à laquelle il commence à se rendre compte qu'il ne fait plus partie de sa mère, le stade des 18 mois, stade de l'opposition où des règles justes doivent être appliquées. Le doudou n'est pas un objet négligé ; il a son importance, car il est pour l'enfant le sentiment de sécurité.

La différence entre la colère et le caprice est mise en évidence. Ce cours est très important à mon sens (dans la mesure où les stagiaires maîtrisent la langue française), car il contient un côté scientifique qui permet aux stagiaires de comprendre le fonctionnement physique et biologique de l'enfant. Elles éviteront peut-être ainsi beaucoup de dégâts. Elles éprouvent par là-même beaucoup d'émotions, car elles y découvrent un grand nombre d'enseignements,

qu’elles souhaiteraient pouvoir appliquer– ou avoir appliqué à leurs propres enfants.

- **Comportement sexuel chez l’enfant**

Ce cours montre les différents stades du comportement sexuel chez l’enfant : le stade oral (la bouche), le stade anal (l’âge d’acquisition de la propreté) et le stade phallique où l’enfant découvre les parties génitales, puis, le stade de latence qui se situe entre six ans et la préadolescence.

Les stagiaires n’ont pas vraiment attaché beaucoup d’importance à ce qu’elles ont entendu. Elles ont chuchoté entre elles : « Pourquoi dois-je savoir ça, c’est la nature, l’enfant grandit par lui-même, laissons la nature faire son travail ! »

Évidemment, leurs propos nous renvoient à leurs cultures d’origine où la sexualité est taboue, on n’en parle jamais.

- **Alimentation**

Les différents modes d’allaitement (maternel, artificiel et mixte), les laits et les âges qui leur conviennent, les rations lactées en espace de 24 heures sont présentées. Mais préparer un biberon de lait n’est pas du tout une chose facile et simple. Il faut connaître la règle d’Appert : savoir le poids du bébé et le convertir en grammes, puis, ce poids est divisé par 10, Au résultat, on rajoute 250 grammes. Enfin on divise par le nombre de repas par jour.

À titre d’exemple : un bébé pèse 6 kilos et 250 grammes. Cela donne 6 250 grammes que l’on divise par 10. On obtient 625 grammes auxquels on ajoute les 250 grammes. On obtient 875 grammes que l’on divise par le nombre de repas. Cela fait 145 grammes par repas (6 repas). Vient ensuite la reconstitution du lait (le nombre de doses) et les étapes de la confection du biberon qui sont passées au peigne fin. Puis on aborde la diversification alimentaire en incluant des légumes, des fruits, des céréales, des viandes, des œufs, des matières grasses, des sucres, des produits laitiers. Ensuite, comment préparer les repas, leurs quantités convenant à chaque âge.

Dans ce cours, sont aussi évoquées les maladies liées à l’alimentation, telles que les régurgitations, les diarrhées, les coliques, la constipation et les allergies.

Les stagiaires étaient perdues avec cette théorie, elles ont beaucoup de difficultés à atteindre le bon résultat, celles qui ne savent ni lire ni écrire ont demandé aux autres de faire le travail à leur place.

Comment feront-t-elles sur leur lieu d’exercice, au domicile des parents, sans l’aide de

personne ?

Victoire à qui j'ai posé la question : « Comment prépares-tu le biberon ? » me réponds : « Je prends la boîte de lait et je lis combien j'ajoute. Puis j'ajoute le lait à l'eau. »

Nous aurions apprécié que la formatrice s'arrête à la démonstration à l'aide du biberon gradué : pour chaque 30 millilitres d'eau, on ajoute une dose (cuillère dans la boîte de lait) de lait en poudre. Les stagiaires peuvent sur place reproduire l'expérience qui est simple, pas compliquée, visible, non abstraite. C'est ça dont elles ont besoin.

- **Hygiène**

Ce cours comprend deux formes d'hygiène : l'une, liée à la cuisine, l'autre à l'enfant. On apprend comment laver un réfrigérateur, quels sont les produits qu'on utilise à cet effet et comment procéder. « Vous devez respecter les compartiments des aliments, vous devez le nettoyer au moins une fois par mois ! »

Une stagiaire remarque : « Madame, comment voulez-vous que je lave leur frigo, Il y a du n'importe quoi à l'intérieur ! On trouve même des chaussures ! »

Une autre ajoute : « Moi, je ne le ferai pas madame ! Je ne suis pas leur femme de ménage. »

Une autre dit : « Ça suffit ! Déjà que je range chaque jour et je mets de l'ordre à l'intérieur, je ne vais pas quand même ajouter d'autres tâches ! »

Une dernière termine : « Et pourquoi c'est moi qui vais le faire ? Et le papa ou la maman, que leur reste-t-il ? »

En ce qui concerne l'enfant, son hygiène se voit dans les soins qui lui sont prodigués : la toilette se divise en trois (bain de propreté au quotidien), bain de détente pour calmer l'enfant si nécessaire, « bain thérapeutique (hyperthermie et hypothermie) »[356].

La formatrice suggère un bain de propreté tous les deux jours pour ne pas agresser la peau du bébé. Les lingettes ne sont pas du tout recommandées, ce sont l'eau, le savon et le gant qui priment.

Une stagiaire dit : « Madame, j'ai fait la formation d'assistante maternelle et je savais ça ! Quand j'ai dit aux parents de mettre à ma disposition du savon, la maman s'est étonnée et le papa m'a dit : "Faites avec ce qu'on dit de le faire et c'est tout !" »

La formatrice ne répond pas, continue et explique les étapes qu'il faut suivre pour donner le bain et les consignes à respecter, pour éviter les drames : Avant de donner le bain, faites

[356] Ce bain a été supprimé, vu les accidents survenus lors des pratiques, chez les assistantes maternelles et au domicile des parents.

d’abord la toilette simple. Puis préparez deux corbeilles (l’une pour le linge sale, l’autre comme poubelle).

Les stagiaires ricanent et se regardent entre elles : « Deux poubelles ? Déjà une, elle n’existe pas (dans la salle de bain) »

Une autre reprend : « Déjà, quand ils changent le bébé le soir pour le mettre en pyjama, les vêtements qu’ils lui enlèvent, je les trouve éparpillés dans tous les coins : les chaussettes dans la salle de bain, la robe sur le canapé, le pull sur la table de la salle à manger, les chaussures dans la cuisine, et vous, vous me parlez de deux poubelles ? C’est fou ça ! ».

Les vêtements propres de change sont placés du dessous en dessus (les chaussettes, le gilet, la robe ou le pantalon, le tricot de peau ou le body, la couche en dessus). On fait couler le bain à 38°, le temps d’apporter le bébé et le déshabiller. On vérifie la température de l’eau à l’aide d’un thermomètre ou en trempant notre coude dans l’eau (37°). On place le bébé dans l’eau progressivement et on ne quitte jamais sa tête. On pose une main sur les fesses du bébé et l’autre soutient sa tête. L’eau doit arriver aux hanches seulement. Le shampooing doit être à proximité. Le bain du nourrisson doit durer le moins de temps possible. On commence par laver les parties du corps, puis la tête en dernier pour que l’enfant n’attrape pas froid. Le bain terminé, on sèche bien le bébé pour éviter la prolifération des bactéries. On lui place la couche, on lui met le tricot de peau, ensuite on lui prodigue les soins du visage : les oreilles, le nez avec des mouchettes et non des cotons-tiges, les yeux avec des compresses en allant du côté propre vers le côté sale. On continue à l’habiller et on le sécurise (le poser dans son lit ou dans le parc). On nettoie et on range le matériel utilisé sur le coup. Voilà un cours théorique parfait, mais qu’en est-il en pratique au domicile des parents ?

- **Sommeil**

Le sommeil est représenté par un dessin qui représente le train (la locomotive et les wagons). Le train représente les phases du sommeil. L’explication de ces étapes est nécessaire pour comprendre les enfants qui refusent de dormir ou qui n’arrivent pas à dormir.

Olivia qui n’a rien compris depuis le début du stage, en prenant la feuille sur laquelle figure le dessin du train du sommeil, croyait que la formatrice voulait expliquer un jeu. Elle lui dit : « Madame, la petite que je garde n’a pas de train, comment je vais faire ? »

- **Éveil**

La formatrice explique aux stagiaires l’importance du jeu auquel l’enfant prend plaisir.

Elle décrit les sortes de jeu : jeu jouet (les objets), jeu manuel (créativité avec les mains) jeu sensoriel (musique, jardins, fleurs), jeu d'imitation (la poupée par exemple ou tout ce qui est imitable).

Les cours sont à peu près comme ceux que l'on prend à l'université (chargés et condensés) et cela demande beaucoup d'écrit.

Les organisateurs ne prennent pas la peine de contrôler leur contenu et leur programmation. Du coup, la stagiaire qui a déjà effectué par exemple le module **« Communication »** verra les mêmes cours dans le module **« Activité périscolaire »**.

Certains cours sont répétés dans plusieurs modules, présentés par les mêmes formatrices, avec la même démarche, le même matériel, les mêmes propos, comme si c'était un cours qu'elles donnent à plusieurs classes du même niveau.

- **Fin de stage**

Le stage se termine par un questionnaire d'évaluation. Il est remis à chaque stagiaire, qui doit le remplir soigneusement et le remettre à l'organisme. Voici sur quoi porte un questionnaire en 2010. Il est demandé aux stagiaires de s'exprimer sur ce qu'elles pensent du stage, en le qualifiant, de décrire la méthode d'enseignement utilisée, de dire ce qui leur a plu, ce qui ne leur a pas plu dans ce stage, ce qui les a intéressé, si ce qu'elles ont acquis sera utilisé dans leur travail de tous les jours. On leur demande aussi de donner leur avis et leur appréciation sur l'information avant et après le stage, son organisation, les locaux (lieu du stage), et le matériel mis à leur disposition. On leur demande si elles souhaitent revenir pour un autre stage dans l'avenir. Enfin, on demande aux stagiaires de mentionner leurs remarques, mais aussi de noter leurs noms et prénoms, leurs adresses, leur âge, le nombre d'employeurs chez qui elles travaillent. Évidemment le fait de leur demander de mentionner leur identité n'est pas du tout apprécié par les stagiaires et rend le questionnaire inutile et même vide de son contenu, donc, l'amélioration est inespérée. Les stagiaires n'ont pas apporté les bonnes réponses aux questions, elles n'ont pas dit ce qu'elles pensent vraiment du stage. Celles qui savent qu'elles vont revenir pour un autre stage ou déposer leur dossier de candidature n'ont dit que du « bien ». Celles qui ont osé transcrire quelques fortes critiques n'ont pas dévoilé leur identité, elles ont même modifié leur écriture. Quant à moi, je n'ai pas menti, j'ai dit la vérité, j'ai répondu à toutes les questions et j'ai formulé mon souhait pour le prochain stage. En bas du questionnaire, un petit cadre est réservé à l'institut FEPEM de l'emploi familial,

coordination des actions de formation continue pour la branche professionnelle. Une formatrice que j'ai interrogée au sujet de ce questionnaire, si la direction l'envoie à l'institut FEPEM, m'a répondu : « Non, c'est un questionnaire qui reste interne à l'organisme, juste pour savoir ce que pensent les stagiaires ! » Reste à savoir si l'organisme tiendra compte de ce qui lui est adressé ou bien les formulaires moisiront au fond d'un tiroir.

- **Attestations de stage et passeport**

La formation est sanctionnée par une attestation[357] délivrée par l'organisme pour chaque stage, mentionnant les modules suivis et le nombre d'heures. La branche professionnelle, quant à elle, fournit à la candidate un passeport qui regroupe toutes les attestations des modules suivis, ainsi que son parcours professionnel. Ce passeport sert d'outil qui conserve une trace écrite des expériences dans le métier de la garde d'enfant(s), il sert aussi à reconnaître et valider ultérieurement les compétences VAE (Validation des Acquis et Expériences), afin d'obtenir la qualification professionnelle.

- **Formation inutile ?**

Tout au long de la formation, les stagiaires ne cessent de me livrer des informations utiles : comment s'opère la relation entre elles et les enfants qu'elles gardent et surtout entre elles et les employeurs. Toutes ces femmes ont insisté sur la nécessité de parler de leurs soucis liés aux relations qu'elles entretiennent avec les parents. Elles racontent comment elles s'y prennent dans des situations difficiles en se référant à leurs cultures d'origine et leurs savoir-faire traditionnels qui sont tout à fait différents de celui des parents, mais efficaces selon elles. Mais le problème est que les savoir-faire « sont exclus du domaine des apprentissages formels et cela empêche leur reconnaissance comme qualification »[358]. « J'ai constaté que la plupart de leurs problèmes ne se rapportent pas aux enfants qu'elles gardent mais à leurs parents. « Le problème n'est pas les enfants, on a l'habitude avec nos propres enfants et ceux de notre entourage, le problème, ce sont les parents qui ne vous respectent pas, qui trichent sur le contrat, qui te prennent pour une imbécile parce que tu ne sais pas lire ou écrire ou bien parce que tu es une étrangère. » Mais les organismes des stages tendent à minimiser ce dont souffrent intérieurement ces femmes. Les formatrices réduisent les moments d'expression dans ce domaine. Elles écoutent les stagiaires mais sans leur donner de réponse. La seule

357 Annexes : p, 351.
358 Dussuet (Annie). *Op. cit.,* p, 77.

proposition qu'elles donnent : « Évitez au maximum de donner votre avis pour ne pas entrer en conflit avec les parents. Après tout, ce sont leurs enfants et pas les vôtres, ils en font ce qu'ils veulent et vous n'êtes pas là pour les juger. » Lorsqu'on les côtoie en dehors du centre, certaines disent que « les employées ont raison, mais on ne peut pas le leur faire savoir, car la direction favorise les parents qui déposent leurs dossiers pour la demande de garde. L'enjeu est important. »

Le contenu des enseignements est centré sur les apports de connaissances théoriques comme on l'a vu plus haut et ce n'est sûrement pas ce qu'attendent ces femmes qui, pour la majorité, ne savent ni lire ni écrire. J'avoue que moi-même, au début je n'avais rien compris à la théorie de biberon et la méthode de Appert. J'ai jugé que le programme est très standard, non adapté aux attentes de ces stagiaires et on ne leur a pas demandé auparavant ce dont elles ont besoin. À titre d'exemple, le module intitulé ***l'aide aux devoirs*** ne convient pas du tout pour le groupe de femmes qui, pour la majorité, ne savent ni lire ni écrire et qui gardent des enfants âgés de moins de trois ans. Et puis les parents se moquent du niveau de l'employée, parce qu'elle est là pour assurer la protection et la sécurité des enfants ; les devoirs, ils les feront après la classe, au centre de loisirs ou avec une étudiante qu'ils embauchent à leur domicile.

La plupart des techniques (soins donnés aux enfants) qu'on leur enseigne sont déjà acquises dans leurs expériences en tant que mères. Et même celles qui n'ont jamais enfanté les maîtrisent très bien, parce qu'elles se sont longtemps occupées de leurs frères et sœurs et des enfants de leurs proches. En fait, pour ces femmes, l'hygiène, l'alimentation, les gestes techniques ne s'apprennent pas, car elles se réfèrent à un « supposé instinct maternel »[359] sur lequel elles s'appuient dans leurs cultures d'origine, donc, ces tâches se réalisent naturellement. D'autres techniques ne conviennent pas du tout à leur âge très avancé, comme par exemple sauter à la corde avec les enfants, courir, inventer des jeux, etc. Ces femmes disent qu'elles ont besoin d'apprendre et de comprendre comment gérer leurs relations avec les parents qui les emploient. Elles ont besoin de changer de regard, de comportement culturel et de s'adapter à la vie de la famille française d'aujourd'hui. Et cela ne peut se réaliser qu'en comprenant la culture française. D'ailleurs, en sortant le dernier jour, les critiques des stagiaires commencent à tomber en averse avec des commentaires virulents où les questions posées sont très ironiques : « C'est bon ? Tu as pu suivre ? T'as appris quelque chose ? Tu as été sage et bonne élève ? Alors tu vas te mettre au sport et courir et sauter ? Tu fais attention à

[359] Dussuet (Annie). *Op. cit.*, p, 75.

ton genou ! »

Les enseignements suivis sont aussi différents en application de ce que vivent les employées au quotidien. En effet, ce que l'on apprend en formation n'est pas du tout appliqué sur le terrain, même s'il existe une bonne volonté de la part des stagiaires, il y a toujours le frein des parents qui bloque la situation, en se référant à la fameuse phrase de l'article 3b de la description : selon les directives des parents**.** Personnellement, j'ai eu beaucoup de difficultés à appliquer ce que j'ai appris en formation. Les parents pensent que les employées leur donnent des ordres, leur imposent leur façon de faire. Ils n'admettent pas que celles-ci leur apprennent des choses ou leur donnent leur avis ou leur proposent ce qu'elles ont appris en formation, parce qu'ils se croient meilleurs qu'elles sur tous les niveaux (intellectuel, mode de vie, savoir-faire), or ce n'est pas le cas. Ils ne veulent rien savoir. Ce qui leur importe, c'est que leurs enfants soient en sécurité jusqu'à leur retour et que leur maison soit bien rangée et propre. Les employées ressentent leur refus comme une frustration, et c'est là où réside le problème.

6.2. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Depuis 1999, un CQP (certificat de qualification professionnelle)[360] « Garde d'enfants » a été créé, indiquant que la formation professionnelle est un droit pour tout salarié dont l'employeur est un particulier. Le CQP est inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles[361], titre reconnu dans la convention collective nationale des salariés du particulier employeur. Il est préparé par un organisme de formation labellisé. Il permet à l'employée d'obtenir la reconnaissance de son expérience professionnelle et de s'élever au niveau 3 de la grille de qualification de la convention collective, ce qui lui vaut aussi l'augmentation du salaire suivant la grille. Aujourd'hui la formation a beaucoup évolué.

En 2010, le CQP est supprimé. La VAE (Validation des acquis et expériences) le remplace, toujours dans le même objectif : reconnaître les compétences afin d'obtenir une certification professionnelle de niveau V reconnu dans le secteur des emplois familiaux.

Il en existe trois :

– Titre de niveau V : « Assistant de vie dépendance » ;

– Titre de niveau V : « Employé familial » ;

[360] Journal Officiel du 5 février 1999 et du 15 mars 2005.

[361] Arrêté du 11 mars 2005. Journal officiel du 15 mars 2005.

– Titre de niveau V[362] : « Assistant maternel/Garde d'enfants ».

C'est ce dernier titre qui nous intéresse dans ce travail. La demande de validation des acquis de l'expérience peut être faite par toute employée qui remplit les critères : il faut avoir une expérience d'au moins 3 ans dans le métier de garde d'enfant(s) sans interruption et entre 1 800 et 3 000 heures de pratique dans les cinq dernières années minimum. Il faut aussi « qu'elle ait un niveau de CAP ou BEP, des capacités et aptitudes (disponibilité, mobilité, adaptabilité), qu'elle soit motivée, mature et ait des capacités relationnelles, enfin, un sens de sa responsabilité pour s'engager dans une démarche qui demande une implication personnelle. Le permis de conduire B est un plus »[363]. La maîtrise de la langue française à l'oral et à l'écrit est obligatoire pour rédiger un mémoire. Pour celles qui ne les maîtrisent pas, elles sont appelées à suivre « un module d'accompagnement » de 24 heures proposé par la branche professionnelle. Ce module de 24 heures, réparties en quatre ateliers en raison d'un atelier par semaines, permet à la candidate d'aborder un jury.

La candidate qui remplit les critères précédents s'adresse à l'institut FEPEM de l'emploi familial pour demander le « Dossier de recevabilité[364] » à compléter. Le dossier doit contenir plusieurs informations des cinq dernières années : la précision des noms des employeurs, l'emploi occupé, le total des heures effectuées par semaine et par mois et le descriptif des activités précises exercées. Dans ce dossier, il faut aussi préciser les autres expériences ainsi que les formations que la candidate a suivies, les diplômes obtenus, les stages de formation continue. Les pièces à joindre obligatoirement au dossier sont la carte d'identité nationale ou titre de séjour en cours de validité, une lettre de motivation dans laquelle la candidate précise clairement sa demande et son projet professionnel, et enfin son CV très détaillé. La candidate peut s'adresser à un organisme de formation labellisé par la branche des salariés du particulier pour une aide si nécessaire. Une fois que son dossier a été étudié et jugé recevable, la candidate reçoit un « Livret des pratiques professionnelles » qu'elle doit remplir (un mémoire) et présenter au jury de certification. Dans ce mémoire, la candidate présente les éléments de ses travaux personnels dans le cadre du métier : l'organisation de l'espace professionnel, l'aménagement et sécurisation des espaces utilisés, le développement de son activité multiple-employeurs (si elle a plusieurs employeurs, comme en garde partagée), l'étude du marché et le marketing, les outils de communication[365]. Elle y décrira toutes ses expériences et la

[362] Annexes : P, 353.
[363] Branche professionnelle des salariés du particulier employeur. Catalogue « Formation » 2008.
[364] Annexes : p, 352.
[365] L'employée doit savoir utiliser internet pour y déposer sa candidature lorsqu'elle cherche un emploi. Certaines employées y déposent leur photo, d'autres confectionnent des cartes professionnelles.

synthèse de ses compétences. C'est sur cela qu'elle sera évaluée. La dernière étape est la présentation de la candidate devant un jury pour la soutenance du mémoire rédigé. À l'issue de cette soutenance, le jury peut valider ses acquis en totalité et elle obtient le Titre de niveau V : « Garde d'enfants », ou bien, le jury juge que certains éléments lui manquent. Dans ce cas, la candidate sera orientée à suivre 80 heures de formation dans l'année qui suit la soutenance, et elle a cinq ans pour faire valider les compétences qui lui manquent.

La VAE pose beaucoup de problèmes aux employées. La majorité ne sait pas écrire et parle très mal le français. Rares sont celles qui s'y présentent.

6.3. Suite aux formations : les attentes de l'employée et de l'employeur

Les objectifs pour le suivi de la formation continue ou l'acquisition de la VAE ne sont pas du tout les mêmes pour les employées et les employeurs. Certaines ont un but bien fixé, celui d'acquérir plus de connaissances pour pouvoir accéder à un niveau supérieur, et obtenir par la suite la valorisation de leur statut. Ce sont celles qui ont déjà un certain niveau d'études et qui maîtrisent bien la langue française à l'oral comme à l'écrit. Et je peux confirmer qu'aucune parmi celles-ci ne compte continuer à exercer ce métier au domicile des parents. Elles disent toutes que travailler à la crèche est plus valorisant. Leur but est d'améliorer leurs connaissances non pas pour continuer à travailler chez des particuliers, mais pour valider leurs acquis et accéder à un niveau supérieur (comme celui de puéricultrice ou d'éducatrice de jeunes enfants), afin de quitter elles aussi les tâches ménagères et tout le travail domestique.

Louicie : « Ça ne me dérange pas de garder les enfants, mais je n'aime pas faire le ménage. J'en fais déjà chez moi, ça me suffit... Et puis on n'est pas respectée comme à la crèche ou au centre, même si le salaire est moins. Je vais tenter la VAE pour rentrer à la crèche. Là, je travaille comme une dingue, c'est comme si je dansais devant un aveugle. Les parents sont gentils, mais ils me saoulent avec leur chantier. Le matin, je trouve la maison à l'envers, le toit en bas, le sol en haut. Je ne peux rien faire si je ne retrousse pas les manches. » En septembre 2010, elle s'est fixée sur le CAP petite enfance, parce qu'elle sera rémunérée par Pôle Emploi en tant que stagiaire. Elle souhaite rejoindre une crèche après l'obtention du diplôme.

Marie : « Je fais la garde partagée, deux jours avec une famille et trois jours avec l'autre. Je voudrais passer le concours d'éducatrice de jeunes enfants et je veux en faire mon métier,

mais quand vous n'avez pas de diplôme, vous n'avez pas le droit de demander plus » (elle fait allusion à l'augmentation de son salaire qu'elle a réclamée, mais qu'elle n'a pas obtenue).

Aïcha souhaite quitter le centre social pour entrer en crèche après la formation. **Jennifer** dit que c'est elle qui a demandé à son employeur de la laisser se former pour travailler par la suite en crèche. **Fatimata** me raconte la même chose. **Blanche** m'avoue qu'elle vient se former pour avoir le certificat et puis partir aux États-Unis. « Ici, vous faites garde partagée et vous êtes exploitée. Il paraît que c'est mieux là bas. »

Certaines ne savent même pas pourquoi elles sont là, elles savent seulement que leurs employeurs les ont inscrites à ce stage, parce qu'eux, sont partis en vacances et qu'ils ne veulent pas que ces employées restent inoccupées alors qu'elles sont payées. Celles-ci, ne comprenant pas grand-chose des enseignements, durant toute la période du stage, se sont comportées comme de petites gamines que les formatrices n'arrivent pas à encadrer.

Caroline, célibataire, n'a aucune expérience, mais garde quand-même deux jumeaux à Levallois (92). Elle avoue qu'elle n'est intéressée ni par les enfants, ni par la formation, c'est uniquement pour gagner de l'argent, « Juste pour la forme et donner une bonne image aux employeurs.

Certaines viennent dans ce centre, mais dans le but de rencontrer d'autres stagiaires, afin de pouvoir échanger des informations et voir si leurs employeurs abusent de leurs services ou non. C'est le cas d'**Olivia**, **Serrine**, **Claudine**, qui n'ont pas arrêté de me demander de leur expliquer le contenu de la convention collective, de ce qui est écrit sur les contrats, sur les fiches de paie. Elles demandent à savoir ce qu'il faut faire après m'avoir raconté leurs litiges avec leurs employeurs. Elles disent qu'elles n'ont pas osé porter plainte parce qu'elles ne connaissent pas les droits et elles ont peur de perdre le procès. Celles qui ont peur de manifester leur mécontentement sont surtout celles qui sont employées par des juristes ou des gens qui exercent dans le domaine du droit. On a aussi celles qui sont vraiment motivées, qui harcèlent les formatrices avec des questions très gênantes, auxquelles ces dernières n'osent pas répondre, car les réponses risquent de donner raison à l'employée et de porter atteinte à l'employeur ; ce qui est interdit pour les formatrices afin de préserver les intérêts de l'organisme de formation.

Quant aux employeurs, certains manifestent leur hostilité à la formation de ces femmes.

Gérard : « Écoutez, moi je veux bien cotiser pour former quelqu'un comme vous, avec votre niveau d'études. Mais je ne suis pas d'accord pour repartir à zéro. Ça ne sert à rien de former quelqu'un qui ne sait ni lire ni écrire, et surtout ces deux critères. »

Jacqueline par rapport à son employeur lui ayant refusé la formation : « Il m'a dit que c'est trop tôt, car je viens juste de commencer avec la famille. »

Cet employeur fait croire à son employée qu'elle doit justifier d'une certaine durée de travail chez lui pour pouvoir accéder à la formation alors qu'il n'existe aucune condition pour se former.

La fracture qui se lit entre les employées et leurs employeurs en ce qui concerne la formation est la même que celle qui se lit entre les assistantes maternelles et leurs employeurs, parce que l'acquisition de l'agrément est pour les parents « un simple principe de sécurité, mais pour les assistantes maternelles, c'est déjà un acte de reconnaissance d'un certain professionnalisme »[366]. En ce qui concerne les employées de garde d'enfant(s), théoriquement, avec la formation continue, le métier n'est plus un « petit boulot ». La directrice du centre de formation parle d'un vrai métier qui s'est transformé avec l'évolution de la petite enfance. La nourrice du XIXe siècle est devenue professionnelle. Donc on suppose que la formation est évoquée pour traduire une volonté de sortir « de la logique de l'emploi pour accéder à celle d'un métier en l'absence de reconnaissance émanant des parents »[367]. Mais on se heurte à des problèmes majeur qui se situent au niveau culturel et du salaire : avec ou sans formation, les employées ne se distinguent que par les compétences : elles sont maternelles, accueillantes, sympathiques, ouvertes et très patientes. Mais ces qualités sont-elles reconnues par les pouvoirs et les professionnels de la petite enfance ? De plus, même avec la formation continue, elles sont rémunérées au même salaire de base (le SMIC). D'ailleurs, plusieurs employées viennent se former la première fois, puis ne reviennent plus. Moi même, j'ai ressenti la même chose qu'elles. Quant à la pratique, il reste à savoir si la formation permettra à ces femmes l'application de ces enseignements qui seuls pourront donner du sens à leur métier. Pour l'instant, ce métier se noie encore dans le mépris, malgré la bonne volonté de tous les acteurs et les professionnels de la petite enfance. Quant aux employées, elles continuent à garder des enfants, avec la formation ou sans.

[366] Sellenet (Catherine). *Op. cit.,* p. 47.
[367] Alonzo (Philippe). *Op. cit.,* p. 161.

IX. CONCLUSION

Aujourd'hui, l'histoire du maternage en France est aussi fascinante que celle de l'époque où les enfants en bas âge sont allaités par des nourrices " à emporter ou sur lieu". Et si les femmes françaises du XIXème siècle ont renoncé à s'occuper de leurs enfants pour consacrer du temps aux plaisirs de la vie, celles d'aujourd'hui font passer leur carrière professionnelle avant les enfants.

On a vu comment se sont développés le phénomène nourricier et les méthodes utilisées pour amplifier le recrutement et le choix des nourrices. À l'époque de la nourrice, son physique, sa structure biologique et ses capacités mentales son passés au peigne fin. On a même remarqué que « les brunes sont préférées aux blondes ». Mais malgré des mesures draconiennes concernant le choix de la nourrice et sa surveillance, les enfants n'ont pas échappé à la mort. Ils étaient victimes des maladies infectieuses, des conditions d'hygiène et de mal nutrition.

Les médecins de l'époque ont vivement réagi à la mortalité des enfants en bas âge. La vraie dynamique à vu le jour avec la loi Roussel. Les enfants sont suivis par les médecins, les parents sont dans l'obligation de déclarer aux autorités la garde de leur enfant par une autre personne. Les bureaux de recrutement sont sous la surveillance de la préfecture. Les nourrices et les gardiennes sont soumises à des contrôles réguliers.

De nos jours, la protection des enfants en bas âge est mise en place. Les contrôles sont très rigoureux chez les assistantes maternelles et dans les crèches. Mais qu'en est-il des enfants qui sont gardés au domicile de leurs parents ? Il est regrettable de constater que rien ou presque n'a changé dans les mentalités et les comportements de la société du XXIe siècle par rapport à celle du XIXe siècle.

Aujourd'hui, les parents ont le libre choix du mode de garde de leur enfant. S'ils ont choisi de faire garder leur enfant à leur domicile, c'est pour des raisons : leur activité professionnelle et leurs horaires atypiques ne leur permettent pas de placer leur enfant à la crèche ou chez l'assistante maternelle. De plus, certains parents doutent du professionnalisme de celle-ci ainsi que des compétences du personnel de la crèche. Ils pensent que leur enfant est mieux chez lui. Les parents employeurs ont le privilège de faire venir une employée à leur domicile pour garder leur enfant. Alors, ils n'ont aucune crainte d'arriver en retard, de s'absenter du domicile pour quelques jours, puisque l'employée répond aux besoin de l'enfant.

Si le mode de garde à domicile des parents est un choix individuel qu'il convient d'assumer, ne faut-il pas s'interroger sur le sort et le statut des femmes qui l'exercent ? Qui sont-elles ? Elles viennent d'ailleurs. Elles sont issues de l'immigration, d'anciennes colonies françaises, mais on a aussi celles qui sont entrées en France fuyant la misère de leur pays d'origine, son système politique et sa répression. Elles espèrent trouver ici la liberté. Certaines sont en situation irrégulière, donc, elles travaillent au noir. La majorité des employées de garde d'enfants sont d'un âge très avancé, ne savent ni lire, ni écrire, ne maîtrisent pas la langue française. S'ajoute à ceci la précarité qu'elles vivent au sein de leur famille. Le travail au domicile des parents -même s'il n'est pas valorisé – leur permet d'éviter le chômage « Gagner un peu d'argent, c'est mieux que d'en demander à mon mari ou à mes enfants. »

Les conditions de recrutement sont aussi exigeantes que celles de l'époque des nourrices. Les organismes et les associations chargés de recruter des employées à domiciles sont très nombreuses et implantés dans tout le territoire y compris les DOM-TOM. De ce fait la concurrence oblige chaque structure à se démarquer des autres en mettant en avant des qualités de performance : des stages, des contrôles et des suivis des employées. Toutes les structures sont soumises à un agrément délivré par le préfet. Certaines agences sont spécialisées uniquement dans les modes de garde d'enfants, d'autres proposent en sus de la garde d'enfants des services comme le ménage, le repassage, les courses, la garde de personnes âgées, etc. Elles se font connaître par des panneaux publicitaires, par les journaux et les magazines ou par l'intermédiaire du petit écran.

Dans les grandes surfaces commerciales, se dressent des panneaux réservés aux petites annonces des parents et aux femmes qui cherchent à garder des enfants. Des annonces sont aussi collées sur les lampadaires, sur les façades des cabines téléphoniques et chez les commerçants de la ville. L'offre et la demande se sont aussi développés via internet. Tous les sites internet dédiés à l'emploi ont une rubrique « Garde d'enfants ».

Les entretiens d'embauche se déroulent dans deux lieux différents : lorsqu'il s'agit de dépôt de candidature chez un organisme de recrutement, ou d'un entretien au domicile des parents. Chaque agence ou association a ses critères qui lui sont propres, mais en général, les critères et les besoins des petits enfants qui sont pris en compte ne diffèrent pas : La sécurité, l'alimentation, l'hygiène et l'éveil. La candidate doit répondre à un questionnaire en rapport avec l'enfant. Elle doit déposer un dossier assurant qu'elle est en situation régulière sur le sol français et vis-à-vis de l'administration. Quant à l'entretien au domicile, c'est l'impression positive ou négative donnée par la candidate qui est prise en compte par les parents. Elle est

jugée sur la façon dont elle répond à leurs questions, sur sa capacité à prendre l'initiative en cas de soucis. Mais cette recherche a montré que certains parents ne choisissent pas une candidate pour son professionnalisme avec les enfants. Ce sont la flexibilité, la disponibilité à tout moment, la prise en charge des tâches imprévues et la capacité d'adaptation aux besoins des parents qui sont mis en avant. On a vu que le salaire proposé par les parents ne dépasse jamais le SMIC[368]. Certains demandent à la candidate si elle peut effectuer d'autres services en plus de la garde des enfants. La candidate ne peut pas refuser « Si je refuse, ils vont embaucher une autre qui va accepter, je ne veux pas pointer à Pôle-Emploi » pour signifier qu'elle ne veut pas se retrouver au chômage. La candidate signe un contrat avec l'organisme qui l'embauche ou avec les parents.

Les relations entre l'employée et ses employeurs s'établissent à partir du premier jour du travail à leur domicile. La première semaine débute avec la présence d'un parent ou un proche de la famille (grands-parents). C'est la période d'adaptation, celle-ci n'est pas souvent respectée par les parents qui laissent l'enfant seul avec l'employée dès le premier jour.

Les parents employeurs n'ont pas de temps à consacrer à l'entretien de leur domicile. On a remarqué que même si les femmes sont présentes à la maison, elles sont incapables de laver le verre où elles ont bu. Pour elles, les tâches ménagères et domestiques relèvent de l'infériorité. Et les employées se moquent d'elles « comment osent-elles se vanter devant leurs collègues de bureau ? »

Le désordre gêne énormément les employées dans leur travail auprès des enfants. Elles peinent à retrouver les choses dont elles se servent pour les enfants. Par ailleurs, dans 80% des cas, le lieu de vie qui va devenir le lieu de travail de l'employée de garde d'enfants est dans un état catastrophique du point de vue sanitaire et souvent d'une saleté repoussante.

Les employées décrivent les parents comme des couples très fragiles. L'infidélité installe le doute entre eux, le désaccord sur le temps que chacun consacre aux enfants complique la situation et dégrade les relations conjugales. Au milieu de chaque couple se place l'employée : On la questionne, on lui demande de renseigner l'un sur l'autre, de surveiller l'autre, de communiquer à l'un les coordonnées téléphoniques de l'autre, etc. Dans ce domaine, les employées sont très vigilantes et se passent les conseils « Dis lui : Moi, je rentre chez vous et je sors, muette, sourde et aveugle. »

Aujourd'hui, notamment dans les secteurs du commerce et de la finance où il est très difficile de définir objectivement les compétences, les femmes cadres peuvent toucher des

[368] Annexes : P, 343.

salaires très élevés (de l'ordre de 8000 euros par mois) mais moyennant un esclavage illimité qui les fait rester hors de leur domicile de 7 heures du matin à 22 heures du soir et encore apporter du travail chez elles ou le retrouver sur leur ordinateur pendant la nuit ou les week-ends. Souvent, elles sont même obligées de faire relayer deux employées successives vu les horaires impossibles auxquels elles partent et elles rentrent. Ces mères subissent beaucoup d'oppression par leur hiérarchie sur leur lieu de travail. Elles sont exaspérées par la jalousie de leurs collègues, du coup, elles manquent de concentration au domicile et au lieu de s'occuper des enfants, elles cherchent des solutions à leurs problèmes professionnels. Alors le stress les entoure et les engloutit. Cela provoque chez elles de l'anxiété qui affecte leur santé physique et morale. Que leur reste-t-il pour l'intérieur du foyer et pour leurs enfants ? Elles essaient de compenser leur absence par des achats de cadeaux : *Je suis incapable de m'occuper de toi, donc je gaspille pour toi une partie de l'argent que mon patron me donne pour que je sois son esclave*. Certaines se confient à leurs employées et leur font part de leurs difficultés, d'autres se déchargent sur elles en les humiliant. Le remède à leurs maux ? Elles consomment des quantités de calmants et tranquillisants, des somnifères, des plantes qui ont des vertus calmantes pour trouver le sommeil, ou bien, elles s'entourent de livres, de magazines ou d'associations.

Les parents sont de grands consommateurs de produits : alimentaires, de beauté, électroménagers, jouets, d'équipement. Les employées parlent de « gâchis » puisque les parents ne consomment pas ou n'utilisent pas ces produits. Elles ne comprennent pas pourquoi les parents sont de grands consommateurs et en même temps, ils sont hantés par la crise que traverse le pays aujourd'hui. Ils ne cessent de récupérer tout ce qui est exposé dans les brocantes, les ventes privés ou sur la toile internet. Les employées se posent la question « pourquoi ne donnent-ils pas ce qu'ils n'utilisent pas à ceux qui en ont besoin ? » Ils sont qualifiés d'avares « Ils te mettent sur le chèque un montant sans l'arrondir. Ils adorent les chiffres après la virgule, comme : zéro et cinq centimes d'euros. », « Ils ne donnent jamais plus que le SMIC.» On a vu tout au long de cette étude que les vifs sujets évoqués en groupe tournent autour du salaire.

Les mères manifestent une jalousie lorsque l'enfant s'attache à l'employée et on a vu à travers les témoignages à quel point les employées sont affectées par les conduites incorrectes de celles-ci ou des grands-parents quelquefois. Si certaines employées expérimentées arrivent à surmonter les obstacles et les difficultés relationnelles avec les parents, ce n'est pas le cas de la grande majorité de celles que j'ai côtoyées ou de celles dont on m'a parlé. Pour cette raison,

on trouve certaines d'entre-elles qui, après avoir pris soin des enfants, s'attachent à eux et auront du mal à s'en séparer, et d'autres qui n'auront aucun regret de les quitter, parce qu'elles n'éprouvent que de l'amertume et de la haine envers leurs parents. À la fois on lui demande d'accomplir toutes les tâches de la mère biologique et on lui demande de ne pas la remplacer. Dans ces conditions, mis à part quelques cas exceptionnels, il n'y a pas de possibilité pour l'employée de garde d'enfants au domicile des parents de s'investir dans son travail. On recrute donc essentiellement des femmes qui ne font ce travail que pour l'argent qu'il leur procure.

D'après leurs témoignages, les employées pensent que les parents n'ont aucun pouvoir sur leurs enfants. Ce sont ces derniers qui commandent et font ce qu'ils veulent et les parents leurs montrent même leurs faiblesses. Ils ne posent aucune limite, ne font pas le tri pour donner le meilleur aux enfants. C'est ce qu'a montré l'enquête, concernant les programmes de télévision, le langage grossier des enfants envers les employées et leurs parents aussi.

Les enfants sont mal nourris. On a tout vu : Les repas ne sont pas équilibrés et non variés puisqu'on a constaté que les enfants mangent la même chose tous les jours. Certains enfants ne mangent que des plats cuisinés achetés dans des centres commerciaux. D'autres ne mangent que des légumes de boîtes de conserve. Certains enfants ne mangent pas à leur faim, ce qui gêne parfois les employées et elles n'hésitent pas à partager leur repas avec les enfants selon le dicton « Le repas d'une personne suffit pour deux, le repas de deux personnes suffit pour quatre... » Des enfants scolarisés qui prennent encore le lait dans le biberon, dans leurs cartables se trouvent toutes sortes de friandises, comme les bonbons, les barres de chocolat, des paquets de biscuits. Les employées pensent que ces friandises ne répondent pas à aux besoins du corps des enfants, c'est pourquoi ils ont toujours faim. Leurs parents se cachent derrière les médecins, les pédiatres et les professionnels de la petite enfance qui, chacun chante sa chanson. Les employées remettent en cause la crédibilité de ces professionnels.

Les employées affirment que la santé et le confort des enfants sont le dernier souci des parents. Certains d'entre-eux ne sont jamais joignables. Ils mettent longtemps pour consulter un médecin ou un pédiatre. La façon dont sont habillés et déshabillés les enfants par leurs parents est très critiquée par les employées : vêtements sans boutons, sans fermetures, des chaussures à l'envers, des chaussettes non identiques, des pantalons qui tombent. Des fois les vêtements ne sont pas adaptables à la saison, alors les enfants attrapent froid et tombent malades. Les parents leurs ôtent leurs vêtements sans prendre soin de les déboutonner ou bien d'ouvrir les cols et les fermetures. Les employées ont imaginé la violence que subit l'enfant

lorsque les parents tirent sur le vêtement pour l'extraire de son cou, de sa taille, de ses poignets, de ses petits pieds. Cette image touche beaucoup les employées qui passent énormément de temps à habiller et déshabiller ces enfants. Concernant le sommeil, les enfants dorment mal, se réveillent la nuit et viennent dans le lit des parents. Ces derniers recommandent à l'employée de limiter le temps de la sieste de l'enfant, afin qu'ils puissent faire une nuit pleine. Mais très souvent, c'est l'inverse qui se produit, car l'enfant se sent perturbé, fatigué. De ce fait, il ne mange pas le repas du soir, se réveille la nuit et pleure. La solution ? Les parents la trouvent dans certains sirops qu'ils lui administrent.

Les employées sont agacées par certains parents qui ne respectent pas les règles d'hygiène et de propreté. Ils jettent partout leurs effets personnels, ne prennent pas soins de leurs vêtements et même de leurs propres corps. Il va de soi qu'ils sont dans l'incapacité radicale de donner des consignes raisonnables à leur employée qui garde leurs enfants vu qu'ils ne sont même pas capables de s'occuper d'eux-mêmes.

Les dangers qui guettent les enfants au domicile de leurs parents sont très nombreux. Certains parents ne sécurisent pas du tout, d'autres ne sont pas préoccupés, d'autres essayent de faire de leur mieux, mais le matériel de sécurité n'est pas adaptable. Est-ce leur faute ? Ou celle des fabricants du matériel de puériculture ? Certains parents se lassent de reproduire les mêmes gestes à chaque fois, comme remettre les cache-prise, les sécurités des coins de tables, des portes, etc.

On a constaté que les parents et les grands-parents achètent souvent des jouets non conformes aux normes françaises et à celles de la communauté européenne. En plus ces jouets ne sont pas choisis en fonction de l'âge des enfants. La plupart des jouets sont des gadgets, loin d'être des jouets éducatifs. Très souvent, les enfants se blessent en les portant à la bouche et tombent en les piétinant.

La prévention n'est pas à l'ordre du jour. Combien de fois j'ai entendu les parents me dire « On verra », « C'est trop tôt pour ça », « il ne bouge pas encore », « On va y penser dès qu'il se (l'enfant) mettra debout », « Oh ! Ne vous inquiétez pas, il n'arrivera rien ». Mais, croyez-moi que ça arrive très vite et surtout lorsque ce sont les parents qui gardent l'enfant.

Certains parents sont spectateurs devant les actes de leurs enfants. Les employées voient leur faiblesse dans le « laisser-faire » qui se manifeste dans l'expression « Ce n'est pas grave ». Et comme les parents ne s'imposent plus devant leurs enfants, les employées ne sont plus crédibles devant ces derniers.

Tous les professionnels de la petite enfance jugent le danger de la télévision énorme pour

les enfants. Certains parents aussi sont très conscients, mais comme ils voient rarement leurs enfants, ils pensent qu'en les plaçant devant l'écran pendant très longtemps, ils pourront compenser le vide. Le résultat manifeste une médiocrité au niveau de l'affectivité, de la communication et de la relation verbale.

Dans la culture des employées, la sexualité et tout ce qui a trait au sexe est tabou. Leurs témoignages ne sont pas différents de ceux cités dans les ouvrages des professionnels chercheurs dans ce domaine, leur réflexion (elles insistent sur la pudeur et le respect des enfants) sur le sujet est aussi identique à celle de ces derniers. Les employées en veulent beaucoup aux parents et rejettent la responsabilité sur eux, car ils ne font pas attention à leurs actes devant leurs enfants et ne prennent pas des mesures suffisantes quant à l'éducation sexuelle des petits.

Le langage des enfants laisse à désirer : ils insultent, ils humilient les employées et leurs parents aussi. Les employées dénoncent les mauvaises habitudes des enfants : mensonges, caprices et comportements indésirables. De ce fait, les parents sont vexés. Mais, n'ayant aucun pouvoir sur leurs enfants, ils banalisent souvent les réparations éducatives que peuvent apporter les employées. Tout ce qu'elles construisent la journée est détruit en quelques minutes. Elles éprouvent un travail sans fin et pensent que le langage des enfants est vraiment le reflet de celui de leurs parents. Les remarques des professionnels de la petite enfance qui nous disent « Vous n'avez pas à changer la société française mais à vous adapter à elle » ne peuvent être considérées que comme un encouragement implicite à se comporter comme se comportent les parents employeurs, avec pour résultat une éducation absolument déplorable de ces enfants au cours des premières années de leur vie.

En comparant les cultures, les employées pensent que certains parents employeurs manquent eux-mêmes d'éducation : Ils mangent devant elle en lui tournant le dos, ils ne respectent ni sa personne, ni son travail auprès des enfants, ni le rangement et l'ordre qu'elle établit à leur domicile. Ils ne s'excusent pas pour leurs retards et ne prennent pas soin de l'avertir à l'avance. Ils la rabaissent en lui signifiant qu'elle ne comprend rien à ce qu'ils lui expliquent, ils lui mentent sur des événements (liés aux enfants) qui se sont déroulés en son absence. Il en résulte la frustration et l'humiliation qui affecte très souvent le moral des employées. Ce qu'elles pensent « On n’a pas appris à ces parents comment se comporter en adulte »

Chaque employée organise son quotidien au domicile des parents, selon leurs directives, le

rythme des enfants et de leur âge (scolarisés ou nourrissons) et même en tenant compte des saisons et de la météorologie de chaque journée de travail. Les journées sont très chargées sur les plans physique et moral « Ceux qui disent que garder les enfants est facile, qu'ils viennent le faire à notre place au moins pendant quelques heures ! » Elles ne voient pas le temps passer : entretien des bébés, l'ordre, sécuriser, préparation des repas, rangement, nettoyage des espace où ont lieu les activités, emmener et chercher les grands à l'école, à la crèche ou au centre de loisirs à des heures précises. En plus de leur travail, certains parents leur demandent quelques services (passer au pressing, chez le cordonnier, faire des courses, attendre le facteur ou le livreur, surveiller des travaux du peintre, de l'électricien au domicile..., etc.). Elles passent très peu de temps sur les activités (éveil et épanouissent) liés directement aux enfants. D'ailleurs, la majorité d'entre-elles ne savent pas écrire, ni lire. Le reste du temps, elles le passent dans les jardins d'enfants et les grands parcs. C'est les seuls moments qui les font sortir de leur isolement. Elles accompagnent les enfants comme le font les éducatrices des crèches, les parents qui gardent eux-mêmes leurs enfants, mais avec une différence : ces employées ne participent pas aux activités des enfants. Les grands sont livrés à eux-mêmes, et surmontent les obstacles, les petits sont attachés dans les poussettes. Que font-elles alors ? Elles critiquent les parents employeurs sur tout : Leurs relations avec eux, leur mode et qualité de vie, leurs directives, leur incapacité de répondre aux besoins affectifs de leurs enfants, de leurs secrets et intimité. Elles se font passer des informations concernant leur travail au domicile des parents (contrat, salaire, congés, indemnités...). Elles font aussi du business en vendant aux collègues des produits de coiffure, de beauté, des vêtements. Elles discutent de leurs vacances dans leur pays d'origine, des fêtes, de la cuisine de la couture, du maternage traditionnel et d'argent.

Celles qui savent lire et écrire transmettent le compte rendu de la journée aux parents par écrit dans un cahier de liaison conçu à cet effet, les autres le font verbalement avant de quitter le domicile des parents. Mais, que s'est-il passé vraiment pendant la journée ? Comment peut-on évaluer le travail auprès des enfants et avec quels moyens peut-on le contrôler ? Seules les employées le savent.

Les employées peinent à comprendre les lois françaises, notamment les textes liés à leur métier. Cependant, elles ont souvent recours à leurs employeurs qui apportent des explications sur le sujet abordé, car elles ont trop de confiance en eux. Mais, très vite, elles se rendent compte qu'ils ne sont pas honnêtes envers elles concernant le salaire et le taux de rémunération, le nombre d'heures effectuées, les congés payés, les heures supplémentaires,

l'intitulé du contrat, le nombre d'enfants à garder, etc. J'avoue que moi-même, je n'ai pas échappé à quelques combines. La forme d'exploitation la plus courante concerne l'extension sans limites des tâches et des horaires. Elles affirment toutes qu'elles travaillent beaucoup et effectuent des tâches non liées à la garde des enfants, mais non rémunérées. Celles qui sont armées de courage refusent tout travail non lié aux enfants. Dans ce cas, la communication verbale s'efface entre elles et les parents. Certains les agressent et les menacent, alors elles se sentent mal dans leur personne. Les conséquences du non-respect du contrat sont dramatiques pour les parents employeurs imprudents. Les employées audacieuses n'hésitent pas à porter plainte contre eux et à les dénoncer aux prud'hommes, plusieurs ont affirmé qu'elles ont gagné des procès.

Dans le métier de garde d'enfants, le travail au noir est vivement présent, même si on n'arrive pas à établir des statistiques. Les propositions de ce travail émanent des deux côtés : parents et employées. Cela se justifie très souvent par les sommes fortes d'impôts qu'ils payent à l'État. Mais ce qui est le plus dangereux pour les parents employeurs et l'employée, c'est ce que j'ai appelé « L'esclavage moderne » qui n'a jamais été dénoncé dans le cadre du métier de garde d'enfants. On fait venir des femmes étrangères en France pour servir gratuitement des familles françaises. Le salaire de celles que j'ai côtoyées est dérisoire et la moitié leur est versée dans leur pays d'origine et dans sa monnaie.

Le harcèlement physique est moral est très présent dans le métier de garde d'enfants. On a vu des parents dans des situations très difficiles déverser leur colère sur leurs employées. La pression est tellement forte que certaines employées se retrouvent dans des situations critiques : mal de tête, baisse de tension, fatigue et stress, l'angoisse les étrangle lorsqu'elles ne trouvent pas d'issue pour mettre fin aux actes répétitifs des parents. Certaines perdent patience, et à leur tour, elles passent à l'acte désavoué. Elles punissent les enfants, elles crient, les insultent, les secouent.

Les employées pensent que les parents sont de mauvaise foi, parce qu'ils les arnaquent et détournent les lois. Ils les surveillent par des caméras à leur insu, ils ne reconnaissent pas le travail qu'elles fournissent et ils sont ingrats. Cela engendre beaucoup de haine et de graves conséquences sur les enfants. Le résultat ? Elles fautent et commettent des actes aussi déroutants que ceux des employeurs et s'éloignent de leurs responsabilités envers les enfants qu'elles gardent. On parle alors de punition pour les enfants et de vengeance sur les parents. Combien de fois je les ai entendues prononcer la phrase « je m'en fous » ? Les enfants sont traités de tous les noms, ils sont attachés dans les poussettes. Les employées oublient les

grands enfants lorsqu'ils s'éloignent d'elles, tellement elles sont occupées à bavarder. Elles se vengent des parents aussi, surtout des mamans qui les sous-estiment.

Dans le métier de garde d'enfants, le renouvellement des salariées relève d'une instabilité liée à la durée du contrat qui caractérise cet emploi. Cette durée est courte et varie selon les perspectives des parents. L'âge de trois ans est celui de la rentrée en maternelle ; et si les parents n'attendent pas un autre enfant, ils licencient leur employée. À titre d'exemple, la rupture du contrat émane des parents lorsqu'ils trouvent une place en crèche, chez l'assistante maternelle, si l'employée est enceinte ou bien elle a une contrainte familiale. Mais les employées décident elles aussi de quitter les employeurs et ce, pour la raison : les conditions médiocres. La réalité de leur vécu produit en elles un sentiment de sous-reconnaissance, on les voit s'interroger et chercher du sens à leurs actes : « Ça y est, je termine l'année et je m'en vais », « Je ne peux plus continuer avec eux », « Je vais passer un concours pour entrer dans une crèche », etc. Et « Si les parents sont critiqués, ils récoltent seuls les bénéfices de l'éducation de leur enfant. »[369]

Le métier de garde d'enfants a-t-il vraiment changé ? Dans le passé, le métier de nourrice est noble car la survie des enfants dépend du lait de la nourrice. En même temps, il est qualifié de « triste métier », vu les conditions de recrutement des nourrices qui sont comparées à « des objets fabriqués à la chaîne » et sont considérées comme « des vaches laitières ». Aujourd'hui, le métier a évolué avec l'évolution de la société française, mais le mépris perdure et il a un autre visage. Les employées de garde d'enfants se sentent humiliées par le langage qu'entretiennent avec elles le personnel de l'administration et des centres de formation. Ils s'abstiennent de les renseigner sur leurs droits, ils les incitent à ne pas négocier avec les parents. Les agences de recrutement ne voient que l'intérêt commercial et la considération va aux parents employeurs avant les employées.

Le terrain de la garde à domicile est porteur en puissance d'un potentiel de ressources humaines, mais le métier peine à franchir le bout du tunnel. La convention collective nationale ne répond pas aux aspirations des employées de garde d'enfants. À titre d'exemple, le salaire est toujours fixé au SMIC quel que soit le nombre d'enfants gardés. L'ancienneté n'est prise en compte qu'après trois ans d'exercice et chez le même employeur. J'ai rencontré des femmes âgées qui ont passé la moitié de leur vie à garder des enfants, mais sans aucune ancienneté.

369 Boss-Platière (Suzon). *Les maternités professionnelles,* p. 175.

Le métier et l'employée sont confrontés à plusieurs appellations se rapportant à sa qualification et à celle des employées : nourrice, nounou, auxiliaire parentale, assistante parentale, garde d'enfants, employée familiale, employée de maison, intervenante/bonne d'enfants. Le poste de garde d'enfants est mal défini, car on le confond facilement avec les autres emplois de service au domicile. De ce fait, la flexibilité de ressort entre les statuts crée une ambiguïté : au domicile des parents, on peut garder des enfants et accomplir d'autres tâches en même temps.

Toutes les employées de garde d'enfants, avec stages ou sans, anciennes dans le métier ou les débutantes sont classées au niveau 2. Le niveau 3 est réservé pour celles qui valident leur acquis et expérience en présentant un mémoire de compétences devant un jury. Mais combien d'employées n'ont pas accès à la VAE parce qu'elles ne savent pas lire, ni écrire ?

La formation professionnelle est un atout pour les employées dans la mesure où elle leurs apporte des réponses et des solutions sur le plan de la pratique. Mais elle demeure insuffisante parce qu'elle s'appuie trop sur la théorie que ne comprennent pas les employées, vu leur culture, leur niveau d'études et même leur âge avancé. En plus, ce qui leur est présenté dans les enseignements est contradictoire à ce qu'elles vivent sur leur lieu d'exercice. Ceci les laisse totalement indifférentes à cette formation « c'est inutile, la formation, à quoi ça sert ? »

Il est très difficile de dire que le métier est revalorisant quand on sait les conditions de travail de ces femmes et leur rémunération, auxquelles s'ajoutent le mépris des parents employeurs et de toutes les classes de la société. Le paradoxe se situe dans le fait qu'on recherche le bas niveau, mais en même temps on exige d'elles qu'elles éduquent (éveil, propreté, hygiène, etc.).

Tout au long de mes investigations et de mon expérience personnelle, j'ai pu observer, écouter et entendre ces employées exprimer les obstacles auxquelles elles sont confrontées dans l'exercice de leurs fonctions, mais aussi les stratégies qu'elles mettent en œuvre. J'ai ainsi constaté que le service domestique à merci qui existait bien au-delà de la tâche de « nourrice » il y a 200 ans, se retrouve de manière quasi identique au début du XXIe siècle. En effet, une bonne partie des employées de garde d'enfant(s) sont, comme l'étaient les « nourrices » du XIXe siècle, des femmes illettrées, fraîchement arrivées des pays étrangers, essentiellement des anciennes colonies françaises d'Afrique noire et du Maghreb, ce qui amène leur situation à se rapprocher de celle d'esclaves modernes et même parfois à en relever complètement. Et comme la valeur qu'on donne aujourd'hui en France à l'enfant,

futur adulte, est très considérable, donc, il n’est pas logique que le travail de celle qui s’occupe de lui dix heures par jour, voire même plus, soit dévalorisé.

Bien que le métier de garde d’enfant(s) sauve beaucoup de femmes de la misère, elles restent exploitées, soit « esclavagées » en raison de leur ignorance de leurs droits. Cette réalité, reconnue par certains auteurs (homme ou femme), va-t-elle enfin parvenir aux organismes, aux pouvoirs publics, aux parents employeurs afin qu’ils puissent réviser leurs conceptions périmées du travail social ?

Toutes les femmes employées qui m’ont apporté leurs témoignages par leurs conversations ont des caractéristiques sociales, psychologiques et anthropologiques identiques. Elles fournissent toutes, sans exception un travail physique, technique, mental non qualifié et trop peu rémunéré.

Perspectives

À travers les éclairages qu’a fournis cette recherche, dans la mesure où ils permettent d’étaler les mécanismes d’un rapport de domination : parents employeurs cadres/femmes employées « nounous », je me permets de poser les questions suivantes : Le métier de garde d'enfants ne mérite-t-il pas la revalorisation et l’intégration dans des normes sociales décentes ? Comment faire sortir ces femmes employées de garde d'enfants d’une condition quasi servile ? Le métier pourrait présenter un facteur d’intégration pour ces femmes, si elles y trouvaient un terrain favorable à une vraie reconnaissance. Ce travail repose sur la conviction que la lutte contre toute forme d’esclavage et de domination ne peut avancer que si le métier de garde d’enfant(s) retrouve sa dignité qui, elle, repose sur le principe du respect et émane des objectifs : enfants d’aujourd’hui, hommes et femmes de demain. La morale exige des parents et de leurs employées une liaison capitale pour harmoniser les relations et pour compenser les manques de la mère biologique si une lutte contre le passé est bien menée.

Les meilleures conditions d’éducation sont réunies quand la famille peut s’appuyer sur une personne qui maîtrise leur culture, qui s’adapte à leur mode de vie et qui est bien dotée d’un potentiel intellectuel. Alors, une personne, avant d’être une employée de garde d’enfant(s), doit s’armer de pédagogie. Pour cela, l’éducation nationale doit consacrer un cours spécifique à l’organisation du domestique et de l’enseignement du savoir-faire (gestion du quotidien, entretien des bébés, etc.).

Le système de la garde d'enfant(s) connaît encore de grandes lacunes, et résoudre les problèmes de ce métier au domicile des parents ne se fera que si on redéfinit le rôle de l'employée, sachant par exemple qu'aujourd'hui, cette employée et la femme de ménage sont en conflit : l'une prend la place de l'autre pour deux métiers distincts. Les parents sont dans une représentation de travail domestique, et les femmes qui gardent leurs enfants sont toujours vues comme des employées de maison. C'est pourquoi il faut absolument séparer le métier de garde d'enfant(s) des métiers d'aide à domicile comme celui de garde des personnes âgées ou handicapées et d'aide au ménage. Pour ce faire, le métier de garde d'enfant(s) doit posséder une convention collective dont les articles seront définis sans ambiguïté et qui doit relever d'un statut reconnu, tel que celui des assistantes maternelles. D'ailleurs on se demande pourquoi, pour le même exercice, le même métier, à une différence près (le lieu d'exercice), la même formation, on trouve deux conventions collectives distinctes, une seule appellation pour celle qui travaille de chez elle et plusieurs appellations pour celle qui travaille au domicile des parents ? D'une part, il faut que les parents arrêtent les projections et travaillent dans le sens de la complémentarité : employée/parents, pour l'intérêt commun, de leurs enfants. D'autre part, les allocations pour la garde d'enfant(s) au domicile des parents, aident les femmes (mères) qui travaillent, mais aussi condamnent d'autres femmes (employées) à rester dans la précarité, car les mères ne payent que ce qui est remboursé.

En raison de la perpétuation des tendances démographiques et de l'activité féminine qui ne cesse de progresser, les familles auront plus besoin de recourir à ce mode de garde et aux services de ces femmes. L'enjeu majeur est toutefois la reconnaissance de leurs compétences déjà acquises. Pour cette raison, je suggère que le métier de garde d'enfant(s) soit inscrit dans le fichier des métiers dont la France a besoin, dans le répertoire de la main d'œuvre étrangère. C'est un réel potentiel du développement de l'emploi dans le métier de garde d'enfant(s) au domicile des parents, d'autant plus que ce secteur peine à couvrir les besoins des parents qui exercent une activité professionnelle, et en premier lieu, des mères.

Les tentatives de professionnaliser le métier de garde d'enfant(s) sont très difficiles à mettre en œuvre, parce que la formation professionnelle, telle qu'elle est transmise aujourd'hui, ne réglera pas les problèmes de ce mode de garde ni celui des femmes étrangères, victimes d'abus en tout genre. Avant tout, la formation doit être rendue obligatoire avant même qu'une personne soit embauchée dans ce métier : cette formation doit être basée sur

l'expérience vécue et l'observation, ensuite vient la théorie. Le travail en formation doit aussi s'appuyer sur la pensée et non les techniques déjà acquises. Le métier de garde d'enfant(s) est avant tout un travail de relations qui engagent ces femmes et d'échange entre différentes cultures dans la façon d'élever les enfants ; et prendre soin d'eux est un enrichissement à ne pas négliger.

Il faut reconnaître que chaque employée de garde d'enfant(s) a un secret éducatif qui s'est développé en elle dans sa culture d'origine, non reconnue en France par les acteurs de la petite enfance. Ce secret, peu repérable, mérite à la fois une étude sociologique et anthropologique qui fournira des éléments devant permettre de mieux comprendre l'attachement de ces employées à leurs cultures. Donc, plutôt que de leur apprendre la méthode d'Appert et leur expliquer comment préparer un biberon et donner un bain, ce qu'elles savent déjà faire mieux que quiconque, il vaut mieux leur expliquer l'évolution des femmes françaises et le combat qu'elles ont mené jusqu'ici pour acquérir leurs droits et leur liberté ; cela les aidera elles aussi à manifester le désir de se libérer de leurs traditions dépassées.

Il faut leur expliquer oralement les discours des professionnels de la petite enfance et ce qui est écrit sur l'évolution des femmes. Elles ont vraiment besoin de comprendre les réalités, les besoins et les aspirations de la société française. Discuter avec elles sur la maternité en France qui se vit tout à fait différemment que dans leur pays d'origine leur permettra de s'ouvrir sur la culture occidentale et d'arrêter de culpabiliser les mamans qui leur lèguent les soins de leurs enfants.

Pour exclure l'exploitation de ces femmes, il faut que les organismes chargés du recrutement se spécialisent uniquement dans l'emploi (l'offre et la demande) de garde d'enfant(s). Certaines de ces femmes très compétentes peuvent aussi assurer l'accompagnement scolaire des enfants qu'elles gardent, à condition qu'elles soient rémunérées à la hauteur du travail qu'elles fournissent. Et je pense que les centres de formations ne doivent pas être des organismes de recrutement.

La FEPEM doit penser à la création d'un centre de médiation équivalant à la PMI pour un suivi rigoureux et continuel des employées et des parents employeurs. Cela permettra de lutter contre le travail au noir, de protéger les employées contre toute forme d'exploitation et d'abus, celles-ci se sentiront en sécurité, elles fourniront certainement un travail irréprochable auprès des enfants. L'URSSAF et Pajemploi doivent œuvrer pour une solution qui garantira la

déclaration de toutes les heures effectuées par l'employée, pour que celle-ci atteigne ses droits.

Dans les usines et les entreprises, le soutien aux salariés se développe sur plusieurs plans, notamment matériel, physique et psychologique. Les responsables cherchent à améliorer les conditions de travail des salariés, en mettant à leur disposition des salles de sport et de détente, des psychologues avec qui ils peuvent s'entretenir ; ne faut-il pas penser la même chose pour les employées de garde d'enfant(s) si isolées ? La création de relais, comme ceux des assistantes maternelles agréées permettra de lutter contre le travail au noir et l'exploitation des femmes étrangères. Ils seront gérés par le bénévolat de ces femmes aidées par les professionnels de la petite enfance. Ces relais seront à la fois des lieux de rencontre pour expliquer, informer, orienter, dans la mesure où ils permettent le dialogue, l'ouverture sur des projets futurs, la découverte des qualités de l'autre et leur reconnaissance. Ces relais seront aussi un espace pour confronter les performances des employées et échanger des pratiques culturelles en matière de pensée, de cuisine, de savoir-faire. Chacune apportera sa touche personnelle et son expérience ; si elle est bonne et efficace, pourquoi ne pas la proposer aux parents ? Comme les centres de garde en association, les relais seront des pivots entre l'employée et les parents, et c'est ainsi que s'établira une confiance mutuelle entre l'employeur et son employée. Procéder ainsi permettra à l'employée de refouler jusqu'à l'idée de l'isolement.

Il est vrai que le secteur de la garde d'enfant(s) fait participer les femmes à la vie active. D'une part les mamans peuvent travailler en dehors de leur foyer tout en sachant leurs enfants en sécurité, d'autre part, les employées de la garde d'enfant(s) sortent du chômage. La question que l'on se pose est : peut-on admettre que la garde d'enfant(s) donne une dignité à ces femmes ? Il est trop tôt pour le constater, surtout que ses femmes manifestent très souvent leur mécontentement qui se lit à travers les conflits avec les parents.

Aujourd'hui, il n'existe aucune manifestation de la part des employées de garde d'enfant(s) pour revendiquer leurs droits. Elles subissent les tares du métier dans le silence. Je pense que leur union autour d'un syndicat pourra les aider dans leurs démarches et leur faire prendre conscience de la possibilité de leur progrès. Alors, je lance un appel à toutes ces femmes de bonne foi : il est temps qu'elles prennent des décisions concernant leur métier que l'État souhaite promouvoir. D'ailleurs, lorsque j'ai proposé aux employées le projet de création d'un

syndicat, elles ont réagi positivement. Elles ont même tout de suite imaginé la mobilisation des employées et l'immobilisation des parents – surtout des mères – qui devront s'arrêter de travailler le jour où leurs employées marcheront en masse dans les grandes artères de Paris. « Ce jour-là, les entreprises seront toutes fermées, les mamans vont rester à la maison avec leurs bébés au moins un jour dans l'année ! On fera la une des journaux ! Il y aura partout de caméras ; enfin, on nous reconnaîtra à la télévision ! Ça sera génial ! » Certaines ont déjà entamé une minuscule démarche en adressant un courrier aux services de la petite enfance du lieu de résidence de leurs employeurs. Elles ont demandé à bénéficier des mêmes droits que les assistantes maternelles, en ce qui concerne l'occupation des RAM (Relais d'assistantes maternelles), la rencontre des assistantes sociales, des psychologues et médecins.

Il faut – nous devons – faire progresser ou évoluer ce métier de garde d'enfant(s) à domicile, et obtenir une réforme afin que nous soyons reconnues, respectées, et rémunérées non plus en tant que « bonnes à tout faire » – ou autres –, mais en tant que personnes responsables, sensibles, humaines…

X. ANNEXES

« Nounous » pipelettes, enfants poussette !







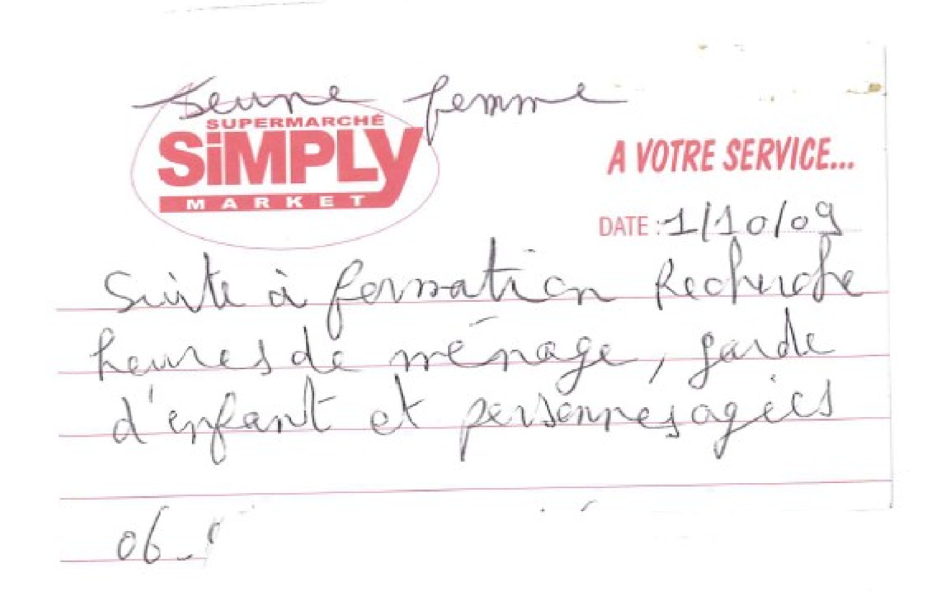








« GÂTEAUX D'ANNIVERSAIRE »


~~Jeune~~ femme

SUPERMARCHÉ SiMPLY MARKET

A VOTRE SERVICE...

DATE : 1/10/09

Suite à formation Recherche heures de ménage, garde d'enfant et personnes agées

06 ...

Femme Polonaise sérieuse dynamique et rigoureuse cherche un emploi auprès d'une personne âgée « Dame de Compagnie » (formation en Gérontologie).
Garde d'enfant, sortie de l'école (expérience 17 ans comme institutrice en Ecole Maternelle et Elémentaire Pologne).Disponible tout suite.

Tel 06

Jeune Femme Tunisienne, Serieuse et Honnête Cherche garde enfants, Heures ménage et repassage ....

Merci de me Contacter au :

Jeune femme colombienne
Parlant espagnol
Cherche travail dans :
Garde d'enfants
Ménage, repassage.....

06 06 06 06 06 06 06 06 06

ATAC A VOTRE SERVICE...

Femme serieuse avec experience recherche garde d'enfants à son domicile ou à votre domicile, sortie d'ecole.

Tel : 06

ATAC 21/01/2008 A VOTRE SERVICE...

Je cherche à garder 1 ou 2 enfants de 1 mois à 3 ans : je fais ce métier depuis 16 ans 06 01

ATAC A VOTRE SERVICE...

30 1. 2008

F 47 ans cherche pour la semaines heures de ménage repassage garde d'enfantes pers Agées

TEL 06 6

http://36ohk6dgmcd1n.c.yom.mail.yahoo.net/om/api/1.0/openmail.app...

Re:

Masquer les détails

DE :

À :

Mercredi 1 Décembre 2010 9h32

Les heures supplémentaires : pour éviter que cela coûte, la maman me proposait de solder une partie des heures sup en heure responsable.
Des heures responsables avec trois mômes ! Je rigole. Comment cela peut-il être possible ?
Il vrai que l'après-midi, je n'aurai eu que la petite, mais voilà, parfois elle ne dort pas, et puis, ranger le coin repas du midi parce que les enfants rentrent manger, repasser le linge, soit ! le travail d'une bonne à tout faire c'est comptabilisé comment cela ???
Les heures de ménage trop cher ! Le luxe oui, mais à petits prix pour ces familles qui veulent tout.

Les horaires de travail : Il m'a été proposé que dès que la petite dernière rentrerait à l'école mes horaires seraient réduits, je passerai de 11h30 de travail par jour à 7h30.
Mais si c'est possible faire des heures de baby sitting le soir.

Et la cerise sur le gâteau, il m'a été dit : afin de ne pas trop assister les enfants, il serait bien qu'il fassent d'eux mêmes leurs activités, et vous, pendant ce temps, vous pourriez faire du repassage, du ménage ou alors préparer le repas pour les enfants.
Ma réponse a été celle-ci : Mais vous savez Madame, il y a pleins d'activités manuels qui peuvent être faites en présence des enfants sans les assister. Il suffit simplement de leur montrer la façon de manipuler, de fabriquer et puis, ils peuvent également participer à la préparation du repas, au rangement de leur espace de jeux, il y a également les activités extérieur etc etc. Alors la maman m'a répondu, oui c'est possible mais il faudra voir, je n'ai pas encore pris mes marques.

Sinon, ensuite en discutant, elle m'a avoué qu'ils revenaient de Cuba où ils y ont vécu 2 ans je crois, et que là bas, toute les familles pratiquement, avaient une garde d'enfants très peu rémunérée et qui s'occupait entièrement de tout (les enfants, le ménage, le repas.....) Mais elle rêve de voir ça en France, si peut-être avec des pauvres nounous qui ne connaissent rien à la loi Française ou à la réglementation et qui pour gagner quelques euros accepteront n'importe quoi !!

Bon voilà prends ce qui t'intéresse. Bisous

http://36ohk6dgmcd1n.c.yom.mail.yahoo.net/om/api/1.0/openmail.app...

DE :

À :

Jeudi 2 Décembre 2010 9h10

Mais oui tu as raison.
Ah la la, Que de bêtises pouvons nous entendre, dans ce monde d'individualistes du tout pour moi et rien pour les autres.
Et toi alors, comment c'est passé ton entretien chez Matis ? Elle t'a remboursé les heures doublement comptées ?????? On rêve ! bises

----- Original Message -----

> **From:**
> **To:**
> **Sent:** Wednesday, December 01, 2010 9:31 PM
>
> merci pour l'entretien. t'as oublié de lui dire : pourquoi vous n'avez pas emporté la nounou avec vous ? comme esclave!!!!
> bise

LES MOUSQUETAIRES

j'offre - je demande

date :

texte : Polonaise, jeune, sérieuse cherche des heures de menage et le repassage ou garder les enfants. Moyenne connaissance d'anglais. Merci de m'appelor

nom : au : 06

adresse :

tél. : de heures à heures

Réf. 08296121

Les Mousquetaires

LES MOUSQUETAIRES

j'offre - je demande

date : 11.02.2008.

texte : Bonjour je serais ravie de pouvoir garder votre petit Boutchoux je suis moi meme maman avec experience. Pour plus de Renseignement Tél. 06

nom : Disponible de suite. A mi temps, A plein

adresse : temps, quelques heure par jours occasionnellement etc.

tél. : de heures à heures

Réf. 08296121

Les Mousquetaires

Jeune femme 32 ans réside à paris.Sérieuse.Travailleuse. Bonne éducation.De confiance.Totale.Cherche à faire ménage repassage garde enfants chez particulier ou professionnelle uniquement couple ou femme Seule ou personne agé… attention les hommes seul je ne ferais pas je suis une femme marie…pas sérieux s'abstenir je vous prie….Tél :06 /06.

.42 .42 .42 .42 .42 .42 .42 .42 .42 .42 .42 .42 .42 .42 .42 .42 .42 .42

Femme sérieuse cherche garde d'enfants. Informations disponibles au :

06 06 06 06 06

Femme 52 ans cherche emploi. Menage Repassage garde d'enfant a la sortie d'ecole Merci! de me contacter au : 06.

Femme de 50 ans expérimentée, dynamique et fiable, cherche garde d'enfants à domicile.
Disponible immédiatement. 35heures ou temps partiel.
Merci de me contacter au 06.

je cherche des enfants a garde au domicille je vois donne mon Numaron 01

Jeune Femme sérieuse et non fumeuse cherche quelque heures de garde d'enfants Et de ménage

06 06 06 06 06 06

[Aucun objet]

Masquer les détails

DE : My

À : fε

Vendredi 1 Octobre 2010 12h22

Salut

Tu sais, il faut avoir un moral d'acier pour avancer dans le domaine professionnel.
Je suis allée à Pôle Emploi pour des informations concernant la VAE dans le domaine de la petite enfance.
Une conseillère m'a informé que n'ayant jamais travaillé dans des collectivités avec des enfants, l'obtention du livret 1 serait difficile.
Je me suis quand même inscrite chez ACIFE - (organisme de formation à la VAE) pour une réunion d'information qui aura lieu mercredi 6/10 (la matinée) à Châtillon.
Donc, en parallèle, je vais certainement faire une formation dans des collectivités (crèches, garderies, etc. etc...) pour effectuer l'Évaluation en Milieu du Travail (une EMA dans le jargon de Pôle Emploi).
Tu vois, ce qui m'énerve, c'est que j'ai l'impression d'avoir travaillé pour rien pendant 4 années avec les mômes, si ce n'est avoir gagné du fric.
Et pourtant, combien sait que j'en ai vu des choses.
Moi je ne m'étonne plus qu'il y ait autant de chômeurs en France, quand tu vois toutes les barrières disposées pour aboutir à quelques choses.
En plus, dans ce domaine de la Petite Enfance, loin est de croire ou de voir des gens très compétents en la matière. Il suffit d'aller dans les structures adaptées pour se rendre compte des faits. Mais des personnes très compétentes si trouvent aussi.
Sinon, pour mes heures, j'ai effectué 4608 heures sur 4 années. Apparemment il n'y a pas de problème.
Bon mardi 5/10 à 9h30, j'ai rendez-vous avec Marie-Hélène Crolais pour les tests, dont j'attends toujours les questions.
Bisous.

http://36ohk6dgmcd1nc.yom.mail.yahoo.net/om/api/1.0/openmail.app...

DE :

À :

Vendredi 19 Novembre 2010 10h34

Bonjour
Dis-moi, j'attends toujours ton message sur mail.
Bon ! Lundi j'ai rendez-vous à Paris pour un 4/5 à compter de 01/2011 sur clamart, pour 3 enfants.
Mes horaires seront lundi, mardi, jeudi, vendredi - 8h30/19h30. 11h00/jour
La maman m'a demandé comment faire avec les heures supplémentaires, c'est-à-dire les 4h00/semaine - 16h00/mois donc 2 jours de récup.
Elle me dit que les rémunérer à 25% va coûter.
Que les récupérer en jours, ce n'est pas possible, 2 jours par mois c'est beaucoup.
Alors ! dis moi comment faire ?
Elle m'a parlé également des congés, la rémunération quand tu prends les congés ?????
Et pour les heures entre 38h00 et 40h00 doit-on récupérer des RTT ?

Soit !Que les familles sont compliquées.

Bisous. A bientôt.

Bonjour Ferroudja,

J'espère que vous allez bien.
Une maman d'une copine d' ne, qui habite de l'autre côté de la rue Edgar Quinet, cherche une nounou pour sorties d'école + début de soirée 4 jours par semaine.
Voilà ses coordonnées : val hoo.fr
[illegible]
Bonne journée.
Bises.
[illegible]

De : fr)
À :
Date : Jeu 20 mars 2008, 12h 24min 32s
Cc :
Objet : Re: Re :

Le salaire sera évoqué au cours de l'entretien mais il peut être supérieur à 1,500 euros nets .

Le 20 mars 08 à 11:31, a écrit :

> bonjour
> si vous avez cité toutes les tâches, il serait bien aussi de mentionner le salaire, car celui de garder les enfants est différent de celui du ménage
> cordialement
>
> ----- Message d'origine -----
> De
> À :
> Envoyé le : Mercredi, 19 Mars 2008, 21h06mn 46s
> Objet :
>
> Nous recherchons une employée de maison ou gouvernante avec plus de 5 ans d'expérience et logée sur place, commençant dès que possible. Vous trouverez ci-dessous le descriptif du poste que nous proposons.
>
> Nous habitons Neuilly sur Seine dans une maison sur l'ile de la jatte. La maison fait environ 250 m2 et vous disposez d'un appartement au sein de cette maison de 40 m2 avec une salle de bains, dressing, kitchenette.
>
> Nous avons deux enfants de 10 ans (Lucas) et de 8 ans (Manon). La naissance du troisième enfant est prévue pour fin avril cette année.L'école est en face de la maison.
>
> Nous avons 42 ans et 36 ans . Le travail du lundi au vendredi consiste à commencer vers 9h30 le matin jusqu'à la fin du repas du soir (fin à 20h30).
>
> Vous serez très indépendante pendant la journée mais il y a beaucoup de travail.
>
> Vous trouverez ci-après les tâches courantes journalières :
> - S'occuper du bébé
> - Repas des enfants pour midi (sauf lundi,jeudi et vendredi quand ils sont à la cantine)
> - Repassage et ménage
> - Diners tous les soirs pour quatre ... nous apprécions la bonne cuisine
> - Courses d'appoint (ce qui est lourd est acheté sur internet) ... un permis de conduire est souhaité mais pas indispensable
> - Vérifier que les enfants ont fait leurs devoirs
>
> Les enfants sont très autonomes, une simple présence est nécessaire en cas de problème. Ils savent se débrouiller bien tout seul (bain par
> exemple) mais apprécieront votre compagnie (surtout Manon) ...
>
> En vacances, nous vous demandons de nous suivre pour les vacances de février et un mois l'été. Vos 6 semaines de congés sont généralement
> prises pendant noel, l'été et paques.

RE: Re : Garde d´enfant à domicile à Montrouge (92, porte d´orléans)- URGENT ! -

Masquer les détails

DE : Jean-Baptiste

À :

Mercredi 13 Octobre 2010 8h23

Bonjour,

Merci pour votre mail !
Pouvez-vous demander à votre amie et toute autre personne très compétente de contacter ma femme (très vite) SVP ? C´est elle qui va décider. Je ne faisais que le mailing. Merci !

Attention : il faut être motivée : il y a du travail : 3 jeunes enfants à emmener à pas mal d´activités, etc.

Cordialement
JBS

From: I [mailto: @yahoo.fr]
Sent: mardi 12 octobre 2010 22:57
To: Jean-Baptiste
Subject: Re : Garde d enfant à domicile à Montrouge (92, porte d´orléans)- URGENT ! -

bonjour,
je suis désolée, je travaille déjà, mais je vous donne le tel de ma copine elle vient juste d'être libre. C'est une femme très responsable qui a déjà gardé des enfants.
Victoire : 06 Si vous voulez que je passe votre tel à des femmes de mon entourage qui cherche la garde d'enfants, dites-le moi.
cordialement

De : Jean-Baptiste <JB_ .com>
Envoyé le : Mar 12 octobre 2010, 19h 16min 26s
Objet : Garde d´enfant à domicile à Montrouge (92, porte d´orléans)- URGENT ! -

Bonjour,

J´ai trouvé vos coordonnées sur le site de www.particulieremploi.fr

Nous cherchons en urgence (dès ce jeudi 14/10 idéalement) une personne pour garder nos 3 enfants (garçon 9 ans, fille 7 ans et garçon de 3 ans) à notre domicile.

Lieu de garde : Montrouge (92), 800m tout droit de la porte d´Orléans, 30m de la RN 20, 400m du RER B (nord-sud : de Roissy à Antony/ Mitry/ Claye/ Robinson/ St-Rémy-lès-Chevreuse)

Si vous pouvez être intéressé, merci de bien vouloir appeller très vite ma femme Elisabeth au 06
(ou à son magasin 01 !

Cordialement

Vous êtes étudiant(e):

- **Etudes poursuivies** : _
- ***Université/Ecole fréquentée*** : ___ ___ **Métro :** __
- Qu'est-ce qui a motivé ce choix de ***cursus*** ? :___

Avez-vous déjà effectué du soutien scolaire? : Oui ☒ Non ☐

Matières :	***Français***	***Maths***	***Langues***	***Autre***
Niveau :				

Pourquoi voulez-vous garder des enfants ?_

Vous avez gardé des enfants de : mois/ans à _ _ ans
Si vous avez gardé des enfant de moins de 2 ans
Dans quelles circonstances les avez-vous gardés ?

Préférez-vous travailler près de chez vous :☒ **ou de votre faculté** ? ☐

vous n'êtes pas étudiant(e) :

- ***avez-vous suivi(e) une formation dans le domaine de la garde d'enfants*** ? Oui ☐ Non ☐

Organismes :	***FEPEM***	***ARITAS***	***PLANETE ENFANCE***	***INSERMEDIA***	***Autre :***
Intitulé de la formation : __________________ :					__________ :

- Avez-vous obtenu(e) un ***Certificat de Qualification Professionnel*** ? Oui ☐ Non ☐ **Niveau :**_________
- Avez-vous fait un ***stage pratique*** par le biais de votre **formation** ?***: OUI*** ☐ ***NON*** ☐
- ***dans quelle structure*** ? ***Crèche*** ☐ ***école maternelle*** ☐ ***Halte garderie*** ☐ ***Atsem*** ☐ ***particulier*** ☐
- ***Nom établissement :*** ***tel :=*** ________
Adresse :

- ***Depuis combien de temps exercez-vous le métier de garde d'enfant*** ? ___
- Qu'est-ce qui a motivé ce choix ?____
- Vous souhaitez garder des enfants entre : _ **mois/ans** et _ **ans.**
- Quel est le **nombre maximum d'enfants** que vous acceptez de garder en même temps ? _ enfant(s).-
- **Acceptez-vous de faire du ménage** ? Oui ☐ Non ☒- **Acceptez-vous de faire du repassage** ? Oui ☐Non ☒
- **Acceptez-vous les chiens/chats**? Oui ☐ Non ☒

Fumez-vous? : Oui ☐ Non ☒

- **Avez-vous des allergies** ? : Oui ☐ Non ☒ ***Si Oui, lesquelles*** :

Date de présentation : 19/03/2008

PHOTO

NOM :

Prénom :

Nom de Jeune Fille :

Date de naissance :

Lieu de naissance :

Adresse :

Email :

N° de ☎ :

N° de portable : __________

Station de Métro / RER :

Permis de conduire voiture : Oui ☐ Non ☐

Avez-vous une voiture : Oui ☐ Non ☐

- N° de Sécurité sociale :

- Carte d'identité française :☐ Carte de séjour **Etudiant(e) hors U. E. : ☐**

- N° de la carte : **Mention :** **Date d'expiration :**

- ***Justificatif de domicile*** : EDF ☐ France Télécom ☐ Autre ☐ :

- *Situation familiale : Célibataire : ☐ Marié(e) : Vie maritale : ☐ Divorcé(e) : ☐ Veuve : ☐*

- *Profession du conjoint :* ***Nombre d'enfants :***

- Date de naissance des enfants (en partant du plus jeune vers le plus vieux) :

- Enfant ❶ : Enfant❷: Enfant❸: Enfant ❹ :

Avez-vous une solution de garde : Oui ☐ Non ☐ **Si Oui, laquelle ?**

- Type de garde envisagée : ***Plein temps*** ☒ *4/5ème* ☐ *3/5ème* ☐ *Sortie d'école* ☐ **Autre☐:**

Disponibilités :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Matin					
Après midi					

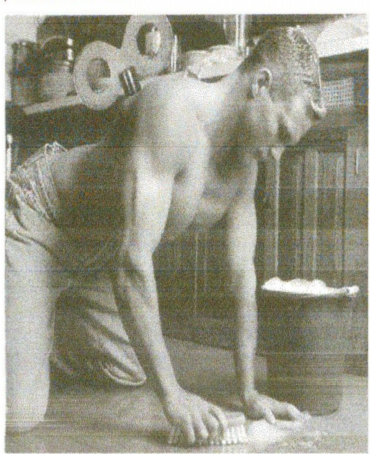
Comment nous avez-vous connu ? :

ANPE ☒ Relations : ☐ Paru Vendu : ☐ CIDJ : ☐ Annonce fac : ☐

Site Internet : Lequel : Autres :

Avez-vous visité notre site ☐ (www.prositting.com) : Oui : ☒ Non : ☐

Papa partageur, maman bonheur ?



80% des tâches ménagères sont effectuées par les femmes. C'est une moyenne. Chez une poignée de couples dits "égalitaires", c'est 50 / 50. Quelques jeunes pères effectuent même la majorité des tâches ménagères. Pour la plus grande joie de leurs compagnes ? Ca dépend des fois. Micro-trottoir...

OUI " Mon homme fait tout à la maison. Il est prof et a beaucoup de temps libre, moi, analyste financière à plein temps, j'en ai nettement moins ! C'est un réel plaisir de rentrer et de trouver la maison rangée, les enfants baignés. Tout le monde est content: en rentrant je peux me consacrer toute entière à ma petite famille sans briquer !" Emeline, 37 ans,analyste financière, deux enfants, Paris

NON " Un truc qui m'énerve, c'est l'acharnement que met FX, mon mari, à s'occuper du linge. Dès qu'il rentre, il enlève sa cravate et... hop, il va lancer une machine ! Le samedi matin pareil, il se lève et vide le sèche-linge. C'est usant. J'ai l'impression qu'il me dit "tu n'as pas fait ton job regarde, je le fais à ta place". C'est moi qui lui dis: Bon pose toi oublie ce linge et vas sur le canapé !" Hélène, 26 ans, styliste free-lance, un enfant, Aix-en-Provence

BOF " J'aime bien quand il s'active, mais... il fait tout mal et je dois repasser derrière. A choisir, je préfère le faire moi-même directement." Elodie, 31 ans, secrétaire, deux enfants, Nantes

NON " Si mon mec fait les courses et les repas, on va manger du saucisson aux chips pendant une semaine. Alors non, merci. " Carine, 30 ans, enseignante, un enfant, Nanterre

OUI: " Chez moi, c'est mon mari qui fait quasi tout ce qui concerne les enfants. Couches, inscriptions, lecture... il était au chômage à leur naissance et moi je travaillais beaucoup. C'est lui qui m'a appris à faire les soins du cordon et à me servir du baby cook. Il est parfait, je ne l'échange pas je le garde merci !" Zorah, 33 ans, chef de plateau, trois enfants, Nancy

OUI: " Quand je vois mes copines qui galèrent avec leur mec... nous, on travaille tous les deux donc on en fait autant. Je dirais même qu'il en fait un peu plus. C'est super agréable de se faire servir des Cocas avec une copine en terrasse pendant qu'il amène les petits au parc..." Paola, 27 ans, chargée de relations import-export, Paris

Et vous ? Un conjoint qui en fait autant que vous, ça vous plaît ?

marlène schiappa dans Actualités de mamans actives, Papa Travaille | Lien permanent

Bonjour

Ne vous inquiétez pas avec ce qui est sur la table. Je rangerai tout cela ce soir.

Ce petit paquet est pour vous.

Bon anniversaire !

Passez une bonne journée.

Dans le sac il y a votre cadeau d'anniversaire. C'est ~~..~~ un souvenir de Paris ... qui restera -

« LA GRANDE TÉTÉE DE L'ANNÉE »



Plus de deux mille personnes se sont rassemblées samedi dans plus de 50 villes en France pour participer à la troisième édition de la "Grande Tétée", destinée à promouvoir l'allaitement maternel. A Paris, 320 personnes se sont rassemblées au stade Charléty (photo). La "Grande Tétée" ouvre la Semaine mondiale de l'allaitement maternel, du 12 au 19 octobre. METRO

Pour le déjeuner d.

il y a encore du jambon. Et/ou un petit plat que je vous ai sorti.
Merci de mettre aussi dans le sac à

dos. son pyjama bleu rayé qu'il

avait cette nuit - je n'ai pas beaucoup de

pyjamas pour lui ; tant pis s'il n'est pas

propre.

Pour ce soir, merci de préparer pour les deux une purée et il y a des steaks hachés ou du jambon
+ yaourts ou compotes ou fruits.

Ce n'est pas la peine de laver les cheveux d. ce soir. Merci.

Bonne journée et bon courage.

Bonjour ,

Pour le déjeuner des enfants
il y a du jambon de poulet, du
taboulé. Si jamais vous faisiez
un pique-nique, il y a aussi des
petites bouteilles d'eau, des chips,
et achetez leur ce qu'il leur faut ou si
vous allez dans un parc, un goûter...

O va à Musiques Tangents

(Merci de demander si c'est bien la
dernière fois.). Merci.

A ce soir

Bonjour

Pour le déjeuner d
il y a du jambon ou des oeufs
(ceux de la boîte verte, pas ceux de la porte du frigo). Il a mangé des haricots verts hier soir, donc vous pouvez lui donner des pâtes ou des pommes de terre.

Pour ce soir, merci de laver les enfants (car on part après et demain matin nous serons dans un gîte avec d'autres personnes donc il vaut mieux qu'ils soient propres) et de les rhabiller pas en pyjama mais pour sortir (en fonction du temps!)

Merci.

Je serai de retour à 18H environ -

Bonne journée

,

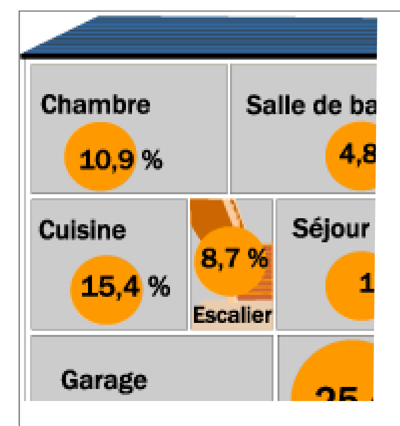
Pourriez-vous s'il vous plaît passer à Intermarché et prendre deux choses pour

- un paquet de couches PAMPERS taille 4
- une boîte de chocolat en poudre Poulain pour ses prochains biberons.

D'avance merci.

Et bon week-end.

« ACCIDENTS DOMESTIQUES »[370]



La première cause de mortalité chez les jeunes enfants est due aux accidents domestiques. Tous les jours, **2 000 enfants** de moins de 6 ans sont victimes d'accident de la vie courante, ce qui correspond sur une année à 740 000 accidents ayant motivé une consultation aux urgences. Certaines victimes gardent des séquelles qui sont souvent à l'origine de handicaps sérieux.

L'intérieur de la maison représente le lieu principal d'accident pour cette tranche d'âge (80%). En 2002, 308 enfants âgés de 0 à 15 ans sont décédés des suites d'un accident de la vie courante et parmi ces décès, 64 % concernaient des enfants de moins de 4 ans.

Les lieux à risque : Pour les enfants de moins d'un an, les accidents surviennent davantage dans la cuisine, la chambre et la salle de bain. Quant aux accidents touchant les enfants de 1 à 4 ans, ils ont le plus souvent lieu dans la cuisine et la salle de séjour. L'âge augmentant, ces accidents diminuent et surviennent de plus en plus à l'extérieur de la maison.

SEULES LA PÉDAGOGIE ET LA SURVEILLANCE PEUVENT LIMITER LES ACCIDENTS DOMESTIQUES. LA REPRÉSENTATION DES PIÈCES DE LA MAISON VOUS AIDE À VISUALISER LES ZONES À RISQUE IMPORTANT.

[370] www.accidents-domestiques.com

Bonjour [redacted] !

Rendez-vous comme prévu à Montparnasse au bord du quai ~~de~~ du TGV de 17h50. Je devrais être là à 17h30. J'ai les bagages des enfants ; j'ai aussi pour eux blouson [redacted] et un manteau pour [redacted] donc n'emmenez rien pour [redacted] et s'il fait beau, emmenez-le moi avec un gilet seulement. Merci de ramener BABAR (!), Gipsy (le petit lapin qu'il traîne partout depuis Pâques et qui fait du bruit quand on appuie sur son ventre), et le petit sac à dos Babar avec

- 3 couches
- paquet entier de lingettes.
- biberon vide pour [redacted]

je vous laisse tickets de métro pour [redacted]

Merci

Bonjour.

Si vous passez par la place, pouvez-vous aller chercher à la pharmacie les médicaments qui manquaient pour les enfants. Il n'y a rien à payer - juste donner ce bon. Merci.

→ C'est la pharmacie sur le coin en face d'Intermarché.

Si vous avez l'occasion, pouvez-vous passer au pressing (coin de l'avenue Pierre Larousse et de la rue d'Intermarché. L'immeuble est actuellement en travaux) avec ce ticket. Il reste deux choses à prendre : un pantalon gris clair (de mon mari) et une petite robe de cérémonie d.

Merci pour les hauts !

× Pour jeudi ou vendredi. =

1 pain complet

1 plaquette beurre 1/2 sel (250 g)

Mouchoirs × 2

→ Ferroudja.

* Est ce que vs pouvez prendre des timbres ?

2 carnets

06

http://fr.mg40.mail.yahoo.com/dc/blank.html?bn=504.5&.intl=fr&.lan...

RE: Re : Salaire sept

Vue complète

De :
À :

Bonsoir,
Vous allez la recevoir, je vous ai déclarée tardivement le 17 oct : cette declaration a le statut « traitée ».
Cordialement

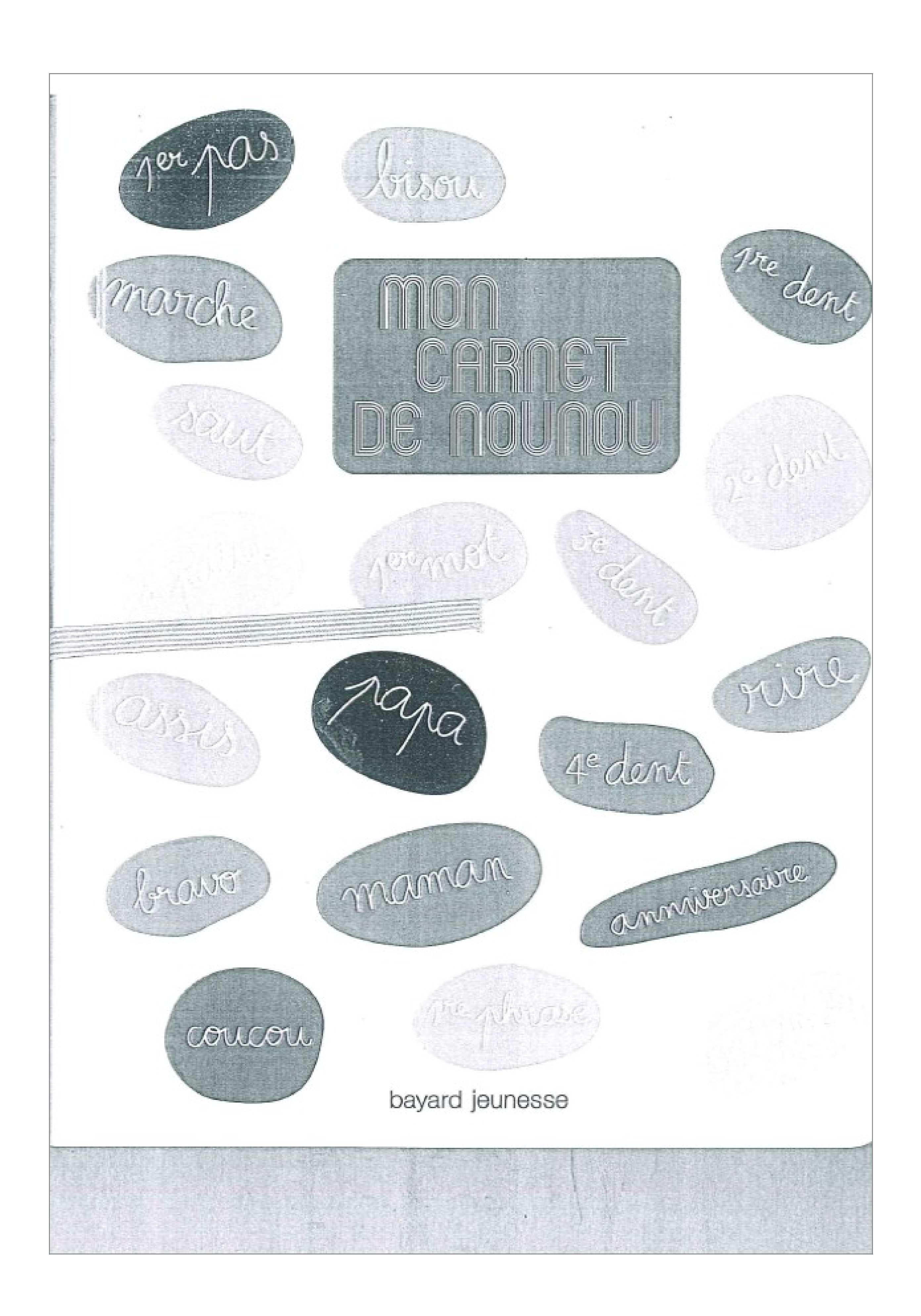
De : I   @yahoo.fr]
Envoyé : mercredi 20 octobre 2010 22:03
À : B
Objet : Re : Salaire sept

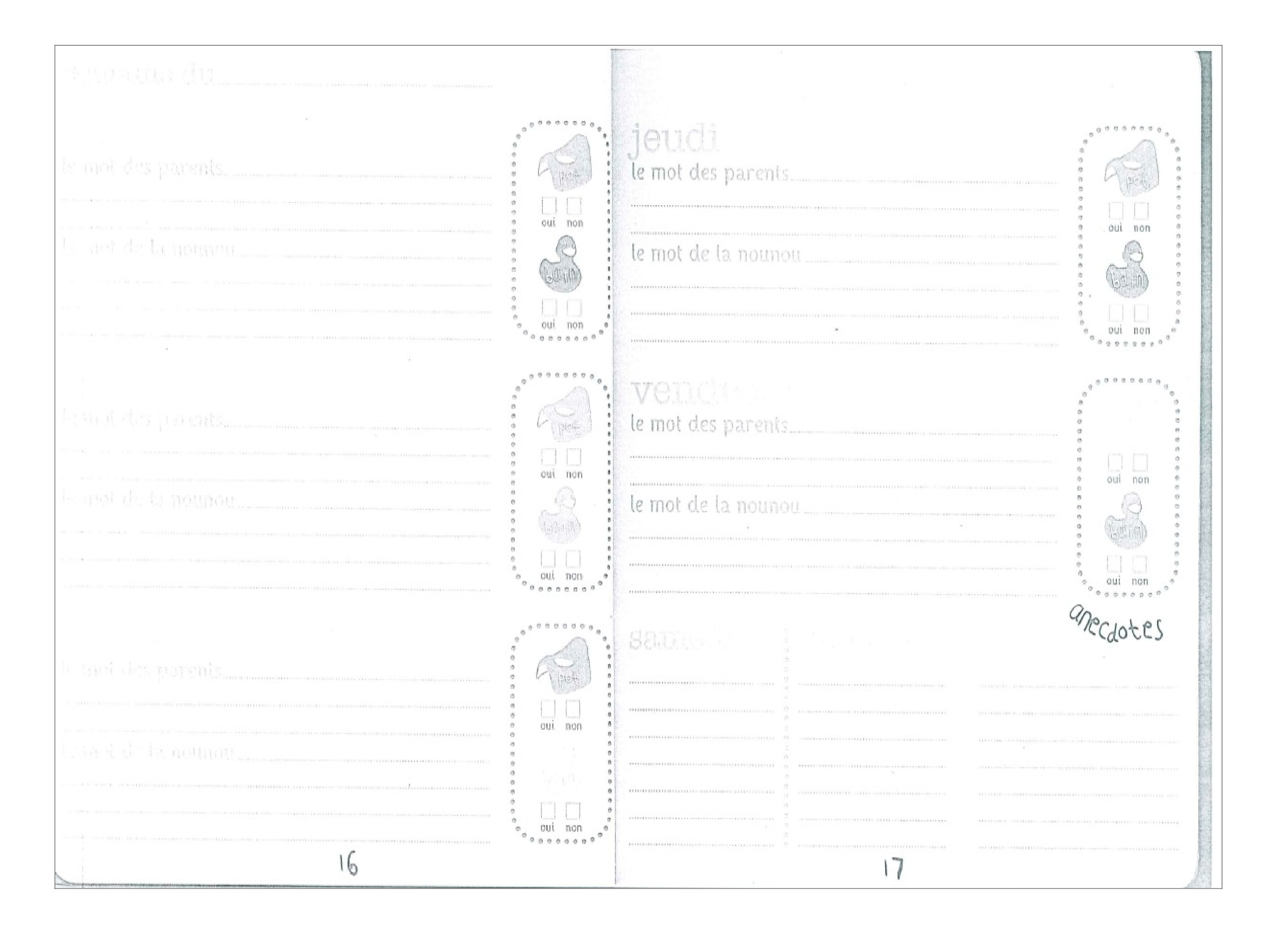
bonjour Ni
m'avez-vous déclarée ? je n'ai toujours pas reçu l'attestation de PAJEMPLOI.
cordialement

De :   -casino.fr>
À : I
Envoyé le : Jeu 7 octobre 2010, 8h 19min 05s
Objet : Salaire sept

Ce chèque correspond
à votre mois normal. Pour
les heures supplémentaires,
c'est trop compliqué je vais
voir avec mon mari ce week-
end & je vous donnerai le
complément lundi.

Bonne journée.


1er pas
bisou
marche
MON CARNET DE NOUNOU
1re dent
saut
2e dent
1er mot
3e dent
assis
papa
rire
4e dent
bravo
maman
anniversaire
coucou
1re phrase
bayard jeunesse



le mot des parents
le mot de la nounou
pot
oui non
bain
oui non
le mot des parents
le mot de la nounou
pot
oui non
oui non
le mot des parents
le mot de la nounou
pot
oui non
oui non
16
jeudi
le mot des parents
le mot de la nounou
pot
oui non
bain
oui non
le mot des parents
le mot de la nounou
oui non
oui non
anecdotes
17

Légende

	Jour travaillé
congé	Congés payé
congé S	Congés sans solde
	Récup ou Libre
	Week-end ou Férié

--M-- seul
--S-- seul

	oct.-08	nov.-08	déc.-08	janv.-09	févr.-09	mars-09	avr.-09	mai-09	juin-09	juil.-09	août-09	sept.-09
1	M	S férié	L	J férié	D	D	M --S--	V férié	L LIBRE	M	S	M
2	J	D	M	V RECUP	L	L --M--	J	S	M	J ???	D	M
3	V	L	M	S	M	M --M--	V LIBRE	D	M	V	L congé	J
4	S	M RECUP	J	D	M	M --M--	S	L	J	S	M congé	V
5	D	M	V	L -1h	J 1/2 REC	J --M--	D	M	V	D	M congé	S
6	L	J	S	M	V	V --M--	L --S--	M	S	L --S--	J congé	D
7	M	V	D	M	S	S	M --S--	J	D	M --S--	V congé	L
8	M	S	L	J	D	D	M --S--	V férié	L	M --S--	S	M
9	J	D	M	V	L	L RECUP	J --S--	S	M	J --S--	D	M
10	V	L RECUP	M	S	M	M --M--	V RECUP	D	M	V --S--	L congé S	J
11	S	M férié	J	D	M	M --M--	S	L	J	S	M congé S	V
12	D	M	V 1/2 REC	L	J	J --M--	D	M	V	D	M congé S	S
13	L	J	S	M	V	V --M--	L férié	M	S	L RECUP	J congé S	D
14	M	V	D	M	S	S	M --S--	J	D	M férié	V congé S	L
15	M	S	L	J	D	D	M	V	L	M	S férié	M
16	J	D	M	V	L	L --M--	J	S	M	J	D	M
17	V	L	M +1/2h	S	M	M +1/4h	V	D	M	V	L congé S	J
18	S 0	M	J	D	M	M --M--	S	L	J	S	M congé S	V
19	D 0	M	V	L	J	J --M--	D	M	V	D	M congé S	S
20	L	J maladie	S	M +1h	V	V --M--	L	M	S	L	J congé S	D
21	M	V	D	M +1h	S	S	M	J férié	D	M	V congé S	L
22	M	S	L	J	D	D	M	V RECUP	L RECUP	M	S	M
23	J	D	M	V	L --M--	L --M--	J	S	M --M--	J	D	M
24	V	L	M congé	S	M --M--	M --M--	V	D	M --M--	V	L	J
25	S 0	M	J férié	D	M --M--	M --M--	S	L	J --M--	S	M	V
26	D 0	M	V congé	L	J --M--	J --M--	D	M	V --M--	D	M	S
27	L 1/2 REC	J	S	M	V --M--	V --M--	L	M	S	L congé	J	D
28	M	V	D	M	S	S	M -1/2h	J	D	M congé	V	L
29	M	S	L congé	J		D	M	V	L --M--	M congé	S	M
30	J	D	M congé	V 1/2 REC		L LIBRE	J	S	M --M--	J congé	D	M
31	V		M congé	S		M LIBRE		D		V congé	L	

	Solde de jour de récupération mois précédent =		0,19	jours	
juin	Jours avec heures supplémentaires	4+5+5+4+2=	20	jours	
	Heures supplémentaires / jour	2h / 5j =	0,4	heures	
	Heures supp dans le mois (+ majoration 150%)	17*0,4*150% =	12	heures	
	Nombre d'heure par jour de récup (payées)	48 / 5 =	9,60	heures	
	Nombre de jour de récupération acquis		1,25	jours	
	1 jour de récupération donné le 22 mai		-1	jours	(le 22 juin)
	Solde de jour de récupération =		0,44	jours	

Sujet: Re: VOICI LES NOUVEAUX BAREMES POUR LES EMPLOYEURS Lun 3 Déc 2007 - 22:17

Ma femme qui vient à peine de commencer son boulot, faut déjà qu'elle apprenne à ses patrons qu'elle doit être augmentée ! aaah lala, moi je me marre ! lol

tines
membre d'argent

Inscrit le : 21 Oct 2007
Messages : 31

Sujet: Re: VOICI LES NOUVEAUX BAREMES POUR LES EMPLOYEURS Mar 4 Déc 2007 - 7:59

bonjour,
merci pour ces renseignements, et le mail pour nous prévenir...
cependant, je n'arrive pas à ouvrir le 1er lien!!

Oui c'est sur, moi aussi je sais comment vont réagir les familles, je pense meme que mon contrat principal ne va pas apprécier et me licencier car elle chipote deja depuis septembre pour me compter des herues responsables et effectives alors qu'on est en garde partager, alors la augmentation de salaire!! En plus ayant 4 enfants en garde, j'estime pouvoir demander 10 centimes de plus...
halala, bon bé voila, meme si ca se passe tres bien, au pire, je cherche une autre famille!!

bonne journée

Admin
Admin

Lourence

Age : 38
Inscrit le : 30 Juil 2006
Messages : 351

Sujet: Re: VOICI LES NOUVEAUX BAREMES POUR LES EMPLOYEURS Mar 4 Déc 2007 - 8:24

Les employeurs chipotent souvent mais là, ils n'auront pas le choix sauf s'ils veulent aller contre la législation en vigueur et se retrouver aux Prud'hommes !

Ceux qui râlent sont souvent ceux qui ont des revenus confortables.

Pour le 1er lien, hier soir cela fonctionnait, je pense que c'est un problème du site de Paris Services Familles qui doit connaître un bon nombre d'internautes se connectant.

tines
membre d'argent

Inscrit le : 21 Oct 2007
Messages : 31

Sujet: Re: VOICI LES NOUVEAUX BAREMES POUR LES EMPLOYEURS Mar 4 Déc 2007 - 10:40

tu as tellement raison en disant que c'est ceux qui gagnent le plus, qui chipote pour rien!! L'an dernier, le papa avait un salire net de 7000 par mois plus celui de la maman de 4000 net par mois, et quand ils ont du me payer mon solde de tout compte en juillet (mes conges, mon salire et en plus l'augmentation du smic du 1er juillet), la maman m'a royalement dit qu'elle ne voulait pas appliquer l'augmentation car elle ne voyait pas pourquoi elle m'augmentait alors que elle ne l'était pas. Je lui ai gentillement fait comprendre que nous n'avions pas ni le meme salaire et encore moins le meme taux horaire!!
Non mais...

De :

92240 Malakoff

A :

75 Paris

Objet : convocation à un entretien

Madame

Nous sommes dans la situation où nous devons envisager la rupture de votre contrat de travail.

Afin de pouvoir nous entretenir avec vous, nous vous convoquons à un entretien sur ce sujet.

Cet entretien se tiendra le vendredi 27 Février à 13h30,

À l'adresse suivante Malakoff.

Nous vous prions d'agréer, Madame l'expression de nos salutations distinguées.

Fait à Malakoff,
le 19 Février 2009

Remis en main propre le 20 Février 2009.

Malakoff, le 3 Mars 2009

92240 Malakoff

A l'attention de Madame

7. Paris

Objet : notification de licenciement

Madame

Notre enfant Nathan Ponton rentrera à la crèche à compter du Lundi 2 Mars 2009. Comme nous vous l'avons expliqué lors de l'entretien préalable qui a eu lieu au 91 rue Hoche, le 27 Février 2009, nous allons donc supprimer votre poste et par là même vous licencier.

Compte tenue de votre ancienneté, votre préavis est de une semaine. Il commencera à courir à partir de la date de première présentation de cette lettre recommandée.

Au terme de votre contrat il vous sera remis un certificat de travail et votre attestation ASSEDIC.

Veuillez agréer, l'expression de nos salutations les meilleures.

SOLDE DE TOUT COMPTE

Je soussigné(e) :
Madame ....
Adresse :
....
....

Reconnais avoir reçu de :
M
Adresse :
....
....

La somme de neuf cent quarante trois euros et quatre vingt six centimes (943,86 €).

Cette somme m'est versée pour solde de tout compte, en paiement des salaires, accessoires de salaires, remboursements de frais et indemnités de toutes natures dus au titre de l'exécution et la cessation de mon contrat de travail, qui prendra effective fin au terme de mes congès payés, soit le 7 août 2009.

Je reconnais que, de par ce versement, tout compte entre mon employeur et moi-même se trouve entièrement et définitivement réglé et apuré.

Je suis informé qu'en application de l'article L122-17 du Code du Travail, je peux dénoncer le présent reçu et que cette dénonciation doit intervenir, à peine de forclusion, dans un délai de deux mois à compte de ce jour. Passé ce délai, je ne pourrai plus le contester.

Le présent reçu est établi en deux exemplaires, dont un m'est remis à ce jour.

Pour solde de tout compte (mention à reproduire à la main par le salarié).

pour solde de tout compte

Fait à Malakoff ....
Le ...22 juillet 09...

CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

ENTRE :

Madame épouse née le 3 mars 1971 (Nord), demeurant rue 92 , n°PAJEMPLOI ,

d'une part

ET

Madame , née le 5 juillet 1966 à Ain (Algérie), demeurant 1 ter rue des PARIS,

d'autre part

ETANT PREALABLEMENT EXPOSE QUE :

Madame est salariée en qualité de garde d'enfant à domicile, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, depuis le 1er septembre 2008.

DCI

Les soussignés sont convenus d'un commun accord de mettre un terme à leur relation contractuelle dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle soumise à l'homologation de la DIRRECTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) telle que prévue par les articles L 1237-11 à 1237-16 du Code du travail et se sont rapprochés à cet effet.

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 – Commune intention des parties

Les parties ont conjointement exprimé leur intention de rompre le contrat qui les lie, conformément aux articles L 1237-11 et suivants du Code du travail, dont elles reconnaissent avoir pris connaissance, ainsi que des droits et obligations qui en résultent.

Elles se sont entretenues notamment les 30 mai 2011, 16 juin 2011 et 7 juillet 2011.

Madame a informé Madame de la faculté de prendre contact avec les services compétents afin de recueillir les informations et avis nécessaires à sa décision.

Article 2 – Conditions de la rupture conventionnelle

La cessation définitive du contrat de travail est arrêtée à la date du 31 août 2011, sans préavis.

Madame percevra à l'issue de son contrat de travail l'ensemble des éléments de s solde de tout compte.

Madame percevra une indemnité spécifique de rupture conventionnelle du contrat travail d'un montant de 1.200 euros.

Article 3 – Délai de rétractation

Il est rappelé qu'à compter du lendemain de la signature de la présente convention, les parti disposent chacune d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter. La partie qui use de droit devra en informer l'autre partie par courrier recommandé avec avis de réception ou p lettre remise en main propre contre décharge.

Article 4 – Demande d'homologation

A l'issue de ce délai, une demande d'homologation sera adressée à la DIRECCTE par partie la plus diligente en vertu des articles L1237-14 et R 1237-3 du code du travail.

Fait en deux exemplaires le 19 juillet 2011.

Faire précéder les signatures de la mention « Lu et approuvé ».

Madame Madame


Manon
Nounou est une vraie maman poule.
Elle couve ses petits des yeux.
Les poussins en ont assez.
Ils veulent de l'aventure !
À toute allure !
CRÉATION ORIGINALE
Auteur : Gérard Moncomble
Illustratrice : Nadine Rouvière
Une héroïne toupie
ÉDITION SPÉCIALE
CET EXEMPLAIRE NE PEUT ÊTRE VENDU.
www.editionsmilan.com
LMAN0009S1

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SALARIES DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Avenant S 36 du 9 juillet 2009

applicable au salaire le mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au J.O.

Article 1er : En référence aux dispositions de l'ARTICLE 20 de la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 99 étendue par arrêté ministériel du 2 mars 2000 paru au J. O. du 11 mars 2000 :

a) Salaires :

1 - SALAIRE HORAIRE
2 - SALAIRE MENSUEL
3 - SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL
4 - MAJORATION POUR ANCIENNETE

MINIMA CONVENTIONNELS BRUTS

(avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies)

NIVEAUX	SALAIRE HORAIRE SANS ANCIENNETE	SALAIRE HORAIRE MAJORE POUR ANCIENNETE							
		après 3 ans	après 4 ans	après 5 ans	après 6 ans	après 7 ans	après 8 ans	après 9 ans	après 10 ans
Niveau 1 en euros	~~8,91~~ 9,00	9,18	9,27	9,36	9,44	9,53	9,62	9,71	9,80
Niveau 2 en euros	9,03	9,30	9,39	9,48	9,57	9,66	9,75	9,84	9,93
Niveau 3 en euros	9,20	9,48	9,57	9,66	9,75	9,84	9,94	10,03	10,12
Niveau 4 en euros	9,26	9,54	9,63	9,72	9,82	9,91	10,00	10,09	10,19
Niveau 5 en euros	9,68	9,97	10,07	10,16	10,26	10,36	10,45	10,55	10,65

ATTENTION! Au 1er janvier 2011, aucun salaire horaire ne peut être inférieur au SMIC horaire, qui est porté à 9€ brut de l'heure. Le minimum conventionnel de 8,91€ ne doit donc plus être appliqué. Le salaire minimum est désormais égal à 9€.

Attestation de Stage
Formation continue

Intitulé de la formation

Garde d'enfants de 3 à 10 ans

Lieu Paris

Nombre d'heures suivies

20 h sur 20 h

Du 26/02/07 au 28/02/07

Organisme formateur

IFAP

N° déclaration existence FP :

11 75 390 15 75

Cachet et signature de l'organisme

IFAP
Institut de Formation à l'Assistance aux Personnes
4, rue Léon Cogniet - 75017 Paris
Tél./Fax : 01 47 54 01 35
www.ifap.net
S.A.R.L. au capital de 7500 euros
479 126 302 RCS Paris

Attestation de Stage
Formation continue

Intitulé de la formation

"Garde d'enfants activités péri-scolaires et loisirs" (GEPL)

Lieu Paris

Nombre d'heures suivies

20 h sur 20 h

Du 31/10/07 au 05/11/07

Organisme formateur

IFAP

N° déclaration existence FP :

11 75 390 15 75

Cachet et signature de l'organisme

IFAP
Institut de Formation à l'Assistance aux Personnes
4, rue Léon Cogniet - 75017 Paris
Tél./Fax : 01 47 54 01 35
www.ifap.net
S.A.R.L. au capital de 7500 euros
479 126 302 RCS Paris

Expériences professionnelles dans le cadre des emplois familiaux (ajouter un feuillet si nécessaire)

Garde d'enfants au domicile

	âge des enfts à la date d'entrée d'emploi	âge des enfts aujourd'hui ou fin d'emploi	Lister les tâches et activités	(date début / date fin ou en cours)	temps de travail par semaine
1			◆ ◆ ◆		
2			◆ ◆ ◆		
3			◆ ◆ ◆		
4			◆ ◆ ◆		
5			◆ ◆ ◆		

L'inscription à la validation des acquis de l'expérience est une démarche qui demande un engagement des salarié(e)s pour un module d'une durée de 16 heures.

Je déclare avoir une expérience de ……… années comme salarié(e) du particulier employeur en tant que Garde d'enfants au domicile.

Je certifie sur l'honneur l'exactitude des renseignements donnés ci-dessus, écrits par moi-même.

Fait à ……………………………………………… Le ………………………………..

Signature



BRANCHE PROFESSIONNELLE
Assistants maternels
DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Branche Professionnelle des Salariés du Particulier Employeur

Madame Ferroudja LANKRI née ADJAOUD

Né(e) le *25/06/1957* à *OUAGUENOUNE (Algérie)*

a obtenu le

Titre de niveau V
Assistant maternel/Garde d'enfants

Par le jury du *08 mars 2011*
à *PARIS 14*

Signature du titulaire

N° 304

Alençon, le 03 mai 2011

Président(e) de la CPNEFP Assistants maternels

Président(e) de la CPNEFP Salariés du particulier employeur

Président(e) de l'Institut FEPEM de l'emploi familial

Arrêté du 8 juillet 2009 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Arrêté du 29 juillet 2009 modifiant l'arrêté du 8 juillet 2009 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Parus au journal officiel du 21 juillet et du 12 août 2009. Code NSF 330 t.

60, rue St Blaise - BP 136 - 61004 Alençon cedex - 0 820 000 019

Institut Fepem DE L'EMPLOI FAMILIAL

XI. RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. « Madame Figaro », revue, 2010.
2. « Les meilleurs sites pour piloter votre carrière », revue n° 124, « Management », juin 2005.
3. Allard (Claude), Dollé (Cécile). *Qu'est ce qu'il y a à la télé ? Aider nos enfants dans leur choix.* Collection « C'est la vie », Albin Michel, Paris, 2005.
4. Alonzo (Philippe). *Femmes employées, la construction sociale du salariat*. Harmattan, Paris, 1996.
5. Association « Tolérance Zéro ».
6. Autin (Clémentine). *Les droits des femmes*. *L'Inégalité en question*. Les Essentiels Milan.
7. Badinter (Élisabeth). *L'Amour en plus : histoire de l'amour maternel, XVIIe XXe siècle,* Flammarion, 1980.
8. Badinter (Élisabeth). *Le Conflit, la femme et la mère*. Flammarion, Paris, 2010.
9. Basagagna (Ramon), Soyad (Ali). *Habitat traditionnel et structures familiales en Kabylie*. Mémoires du CRAPE XXIII, Alger, 1973.
10. Blanche (Jean-Pierre). « Entretien au salon des services à la personne ». Porte de Versailles.
11. Blog : « Maman travaille. »
12. Boss-Platière (Suzon). *Accueillir le jeune enfant.* Ères, 1995.
13. Boss-Platière (Suzon). *Les maternités professionnelles (l'accompagnement éducatif des jeunes enfants : maternité, soucis d'identité, modalités de formation)*. Ères, Paris, 1989.
14. Braconnier (Alain). *En quoi est-il difficile d'être parents aujourd'hui ?* Propos recueillis par Bogaert (Alexandra). Journal « Métro » du 06-05-2010.
15. CAF. « Accueil du jeune enfant », CAF, 2008.
16. CAF. « Vos prestations », CAF, 2002.
17. CAS. « Note de veille », n° 34, 2006.
18. Chagall (Marc). *L'Ancien Testament – La Genèse, L'Exode, le Cantique des Cantiques*. Éditions du Chêne, 2005.
19. CNAF (Caisse nationale d'allocations familiales). « Calculs », 2006.
20. Conseil de Paris. Communication du maire de Paris : « La politique des

familles à Paris », 2006.
21. Convention collective nationale des salariés du particulier employeur.
22. CREDOC (Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie). « Le statut de particulier employeur », juin, 2008.
23. Crolais (Marie-Hélène). « Relais Pistache » : charte, mairie de Vanves, Hauts-de-Seine. www.ville-vanves.fr.
24. Damon (Julien). « Note de veille », n° 34, CAS, 2006.
25. Delore (Charles). *Nourrices.* « Encyclopédie des sciences médicales ». Sous la direction du professeur Dechambres.
26. Dictionnaire. *Grand Larousse universel*. Larousse, tome 2, 1991.
27. Dictionnaire. *Le nouveau Littré*. Garnier, 2006.
28. Didier-Jean-Jouveau (Claude-Suzanne). *Anthologie de l'allaitement : allaiter aujourd'hui*. Bibliothèque de la *Leche League*, n° 54 2003.
29. Dr Sirol. Institut de puériculture, Paris 14e, novembre 2007.
30. Drouet (Henry). *Nourrices sur lieu. Conseils aux jeunes mères.* Société d'éditions scientifiques, Paris, 1893.
31. Du Saussois (Nicole). *Assistante maternelle et garde d'enfant(s) : les deux métiers de la garde individuelle des enfants.* Vuibert, collections « Lire Agir », Paris, 2007.
32. Duby (Georges), Perrot (Michelle), Fraisse (Geneviève). *Histoire des femmes en Occident.* Tome 4 : « Le XIXe siècle ». Plon, Paris, 1991.
33. Dussuet (Annie). *Travaux de femmes*. Harmattan, Paris, 2005.
34. Evans-Pritchard (Edward Evan). *La femme dans la société primitive et autres essais d'anthropologie sociale*. Traduit de l'anglais par Rivière (Anne et Claude). Collection « Bibliothèque de sociologie primitive », Presses Universitaires de France, Paris, 1971.
35. Fagnani (Jeanne), Letablier (Marie-Thérèse). *Qui s'occupe des enfants pendant que les parents travaillent ?* Éd. CAF, revue n° 72. Université Paris I, CNRS, 2003.
36. Fagnani (Jeanne), Rassat (Evelyne). *Garde d'enfant ou femme à tout faire ?* « Recherches et prévisions », CNRS, n° 49, 1997.
37. FEPEM (Fédération des particuliers employeurs de France). Observatoire du particulier employeur : « Salarié du particulier employeur », juillet 2010.

38. Gallay (Isabelle). *Garde d'enfants mode d'emploi*. Tome 27 : « Nounou à domicile, assistante maternelle, crèche ». Vuibert, Paris, 2003.

39. Giampino (Sylviane), Delouvin (Danièle), Ratia-Armengol (Dominique). *À l'écoute des bébés et de ceux qui les entourent*. Collection « 1001 bébés », Éres, 2006.

40. Giampino (Sylviane). *Les femmes qui travaillent sont-elles coupables ?* Entretien avec Heil (Françoise), « Réalités familiales », n° 56-57, mars, 2001.

41. Héritier (Françoise). *Masculin/Féminin.* Tome 2 : « Dissoudre la hiérarchie ». Odile Jacob, Paris, 2002.

42. Hirata (Héléna), Laborie (Françoise), Le Doaré (Hélène), Sénotier (Danièle). *Dictionnaire critique du féminisme*. Presses Universitaires de France, 2e édition, 2004.

43. INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques). « Aval », n° 88, novembre 2009.

44. INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques). « Première », n° 1171, janvier 2008.

45. INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques). « Première », n° 1173. « Salariés du particulier employeur en 2006 », janvier 2008.

46. INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques). « Recueil d'études sociales », n° 36, janvier-avril 2006.

47. INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques). « Travail-famille », n° 99, mars 2010.

48. INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques). *Les immigrés en France*. « Recueil d'études sociales », n° 35, septembre-décembre 2005.

49. INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques). Marical (François). « Réduire son activité pour garder son enfant », Marical (François), n° 88, juin 2007.

50. IPSOS. « Difficile de concilier vie professionnelle et vie familiale ». Enquête « Ipsos-enfant magazine », 14-03-2003. www.ipsos.fr.

51. IRCEM. « Études descriptives des employées de maison et des gardes d'enfants », juin 2002. www.ircem.com.

52. IRCEM. « Études descriptives des employeurs des employées de maison et des gardes d'enfants ». IRCEM, novembre 2003. www.ircem.com.

53. Jenson (Jane), Sineau (Mariette). *Qui doit garder le jeune enfant ?* Volume 21 : « Modes d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise ».

Collection « Droit et Société », LGDJ, Paris, 1998.
54. « Journal Officiel » du 5 février 1999 et du 15 mars 2005.
55. Knibiehler (Yvonne), Fouquet Catherine. *Histoire des mères*. Montalba, Paris, 1977.
56. Knibiehler (Yvonne). *Maternité. Affaire privée, affaire publique*. Bayard, 2001.
57. Labruyère (Chantal), Causse (Lise), Fournier (Christine). *Les aides à domicile. Des emplois en plein remue-ménage* . Collection « Alternatives sociales », Syros, 1998.
58. *Le Saint Coran*, traduit par Blachère (Régis). Maisonneuve, Paris, 1999.
59. Lupien (Sonia). *Le travail vous stresse. Combattez !* Le bulletin de passeport santé.net, vidéo, décembre 2007. www.passeportsante.net.
60. Maier (Corinne). *Les vices cachés de « l'enfant roi »*. Journal « Métro », du 19-06-2007.
61. Maigne (Pierre). *Choix d'une nourrice*. (Chez l'auteur et chez Crochard), Paris, 1836.
62. Mairie de Paris. Guide. « Tout-petits à Paris ». Direction générale de l'information et de la communication.
63. Méda (Dominique). *Comment augmenter les taux d'emplois féminins* ?, 2006. « Connaissance de l'emploi », n° 27, mars 2007.
64. Monot (Charles). *De l'industrie des nourrices et de la mortalité des petits enfants.* Éd. Baillière, Paris, 1867.
65. Norvez (Alain). *De la naissance à l'école.* INED, 1990.
66. Pernoud (Laurence). *J'élève mon enfant*. Horay, 2009.
67. Punel (Bruno). *Ils font garder leur bébé au black*. Journal « 20 minutes », rubrique, « Grand Paris », du 03-07-2008.
68. Régnier-Loilier (Arnaud), Hiron (Céline). *Évolution de la répartition des tâches domestiques après l'arrivée d'un enfant*.
69. Rufo (Marcel), Schilte (Christine). *Élever bébé*. Hachette, 2006.
70. Rufo (Marcel). *Tout ce que vous ne devriez pas savoir sur la sexualité de vos enfants.* Anne Carrière, Paris, 2003.
71. Sellenet (Catherine). *Assistantes maternelles qui êtes-vous ?* Pro Pages Éditions, 2003.

72. Verollet (Yves). *Le développement du service à la personne*. Rapport du conseil économique et social, 2008.